

ВСС-12034 18-09-2026

ДО

ВИСШИЯ СЪДЕБЕН СЪВЕТ

от Асен Цветанов Цветанов, ЕГН
административен
ръководител на Районен съд –
Раднево

УВАЖАЕМИ ЧЛЕНОВЕ НА ВИСШИЯ СЪДЕБЕН СЪВЕТ,

На основание чл. 29в, ал. 4 от Закона за съдебната власт (ЗСВ) и чл. 9, ал. 4 от Правила за произвеждане на избори на членове на висшия съдебен съвет от съдиите, прокурорите и следователите, във връзка с провеждане на процедура за избор на членове на Съдийската колегия на Висшия съдебен съвет в Република България, приложено представям Ви:

1. Автобиография;
2. Мотиви и Концепция за дейността на Висшия съдебен съвет;
3. Декларация по чл. 18 от ЗСВ;
4. Декларация по чл. 19а, ал. 1 от ЗСВ за имуществено състояние, произхода на средствата за придобиване на имуществото и за наличието на частен интерес;
5. Диплома за завършено висше образование;
6. Удостоверение за правоспособност;
7. Служебна бележка за юридически стаж;
8. Кадрова справка.

ПРИЛОЖЕНИЕ: *Съгласно текста.*

С уважение,

Асен Цветанов



Асен Цветанов

Дата на раждане: [REDACTED]

Гражданство: българин

ЗА КОНТАКТИ



europass

ТРУДОВ ОПИТ

Районен съд - Раднево Раднево, България

Административен ръководител - Председател
21/07/2020 - В ход

Районен съд - Чирпан Чирпан, България

Съдия
02/07/2015 - 21/07/2020

Окръжен съд - Стара Загора Стара Загора, България

Младши съдия
01/07/2013 - 02/07/2015

Национален институт на правосъдието София, България

Кандидат за младши съдия
24/09/2012 - 24/06/2013

Комисия за финансов надзор София, България

Главен експерт - юрист
29/08/2011 - 24/09/2012

"Напоителни системи" ЕАД София, България

Юрисконсулт, главен юрисконсулт и ръководител отдел „Правно-
нормативно обслужване“
01/04/2008 - 11/07/2011

"Напоителни системи" ЕАД - клон Пловдив Пловдив, България

специалист "Собственост и наеми", юрисконсулт
23/04/2007 - 10/11/2008

ОБРАЗОВАНИЕ И ОБУЧЕНИЕ

2000 - 2006 Пловдив, България

юрист Пловдивски университет "Паисий Хилендарски", ЮФ,
специалност Право

1995 - 1999 Пловдив, България

техник, технолог по специалността „Електротехника и
електроника на автомобилния транспорт“ Техникум по
транспорт „Гоце Делчев“, гр. Пловдив

ЕЗИКОВИ УМЕНИЯ

МАЙЧИН(И) ЕЗИК(ЦИ): български

Други езици:

английски

Слушане B2

Четене B2

Писане B2

Устно изразяване B2

Участие в разговор B2

ОТЛИЧИЯ И НАГРАДИ

10/02/2026 Висш съдебен съвет

Поощрение

Поощрен на основание чл. 304, ал. 1 във вр. с чл. 303, ал. 2, т. 2, б. „а“ и ал. 3, т. 1 и чл. 303, ал. 4 от Закона за съдебната власт и т. 4.1, б. „в“ и т. 4.2, б. „а“ от Правилата за определяне на условията, реда и критериите за поощряване на съдии, прокурори и следователи съдиите - във връзка с изпълнение на Дейност 2 от Инвестиция 1, „Бизнес среда“ в Националния план за възстановяване и устойчивост: „Укрепване, доразвитие и надграждане на „Единната информационна система на съдилищата“, с отличие „личен почетен знак първа степен - златен“ и „парична награда“ в размер на основното месечно възнаграждение, за проявен висок професионализъм и съществен принос при разработването на техническо задание, осъществяването на мониторинг и контрол на изпълнението на предвидените дейности, описани в Приложение 1 - Техническа спецификация към договор ВСС-10823/28.08.2024 г. за проектиране, разработка и внедряване в ЕИСС на Модул „Централизирано разпределение и електронна обработка на заповедни дела, интегриран с ЕПЕП“, включително на подмодул за дефинирането на типови нотификации и за постигнатите високи професионални резултати.

УМЕНИЯ, СВЪРЗАНИ С РАБОТАТА

Умения, свързани с работата

Квалификацията ми гарантира професионализъм и отговорност при изпълнение на служебните ангажменти. Работя добре в динамична среда и в екип, като не допускам конфликти на работното място. При възникнали проблемни ситуации намирам решение и елиминирам недоразуменията в зародиш. Издържам на стресови натоварвания и бързо усвоявам нови дейности. Имам съвременен и модернистичен подход в работата си, който да отговаря на бързо развиващите се социални и икономически условия и технологичен прогрес.

ОРГАНИЗАЦИОННИ УМЕНИЯ

Организационни умения

Отлично работя в екип и напълно се концентрирам при интензивни и натоварени условия на труд. Умея да изслушвам, управлявам и насочвам хората. Стремя се към постоянно усъвършенстване и повишаване на правната квалификация.

КОНФЕРЕНЦИИ И СЕМИНАРИ

Семинари, конференции, обучения, презентации

- Дистанционно обучение „Заповедно производство“ - 15.10.2013г. - 21.11.2013г.
- Дистанционно обучение „Въпроси на трудовото право“ - 22.03.2016г. - 10.05.2016г.
- Дистанционно обучение „Проблеми на първоинстанционното производство по ГПК“, ноември 2014г.
- Участие в обучение на тема: „Добри практики: форми на комуникация, работа с медии. Актуални проблеми по приложението на Закона за защита на потребителите при граждански и търговски спорове /защита на потребителите, неравноправни клаузи в потребителските договори/. Преглед на актуалната съдебна практика“, организиран от НИП, октомври 2019г.;
- Участие в обучение на тема: „Актуални промени в заповедното производство“, организиран от НИП, март 2020г.
- Участие в образователната програма „Съдебната власт - информиран избор и гражданско доверие. Отворени съдилища и прокуратури“, където е бил лектор по следните теми:
 - *Домашното насилие над малолетни и непълнолетни и мерките за защита правата на жертвите;*
 - *Превенция срещу употреба на наркотични вещества. Престъпления, извършвани от наркозависими;*
 - *Трафик на хора;*
 - *Децата и компютърните/кибер престъпленията;*
 - *Възпитателни мерки за деца при противообществени прояви, начини и места за прилагането им;*
- Участие в семинар на тема „Защита на човешките права“, в Страсбург, Франция, юни 2017г.
- Участие в семинар на тема „Процедура по преюдициални запитвания към съда на ЕС“, в Кьонигс Вюстерхаузен, Германия, октомври 2017г.
- Участие в семинар на тема „INTELLECTUAL PROPERTY Litigation Course“, в Академията за европейско право, Трир, Германия, април 2018г.
- Участие в практическо занятие на тема „ETJN Study Visit at the Hague Conference on Private International Law“, в Хага, Холандия, юни 2018г.
- Участие в семинар на тема „EU CROSS-BORDER EVIDENCE IN PRACTICE“, в Брюксел, Белгия, октомври 2018г.
- Участие в практическо занятие по програма „Aiakos Exchange“, в Брюксел, Белгия, ноември 2018г.
- Участие в семинар на тема „Consumer protection“, в Академия за европейско право, Трир, Германия, ноември 2018г.

- Участие в практическо занятие по програма „Summer school: Legal language training in cooperation in civil matters”, във Виена, Австрия, юни 2019г.
- Участие в семинар на тема „The Brussels Ia Regulation in judicial practice – Advanced level”, в Академията за европейско право, Трир, Германия, ноември 2019г.
- Участие в семинар на тема „Cross-border Labour Law”, в Солун, Гърция, ноември 2021г.
- Участие в семинар на тема „European Civil Procedure in Family Law matters – advanced level”, в Академията за европейско право, Трир, Германия, декември 2021г.
- Участие в семинар на тема „Victim's Rights in the EU in practice: violence against women and children”, в Брюксел, Белгия, декември 2021г.
- Участие в семинар на тема „Rule of Law Training for Judges: Independent Judges as a Cornerstone of the Rule of Law”, в Академия за европейско право, Трир, Германия, март 2022г.
- Участие в семинар на тема „EU Taxation Law” в Солун, Гърция, март 2022г.
- Участие в семинар на тема „Investigation and prosecution of THB cases in the EU” в Букурещ, Румъния, април 2022г.
- Участие в семинар на тема „Digitalization in Administrative Law” в Рим, Италия, април 2022г.
- Участие в семинар на тема „Cross-border Labor Law” в Солун, Гърция, ноември 2022г.
- Участие в програма за обмен на EMCO „Exchange Program for Court Presidents and Chief Prosecutors”, Гисен, Германия, ноември 2022г.
- Участие в семинар на тема „EU Public procurements”, в Академията по европейско право, Трир, Германия, ноември 2022г.
- Участие в семинар на тема „Judicial Training methods on Change Management”, Солун, Гърция, декември 2022г.

СЕМИНАРИ, КОНФЕРЕНЦИИ, ОБУЧЕНИЯ, ПРЕЗЕНТАЦИИ

Семинари, конференции, обучения, презентации

- Участие в семинар на тема „The Role of the Administrative Judges in the State”, Солун, Гърция, март 2023г.
- Участие в семинар на тема „Jurisdiction and applicable law in civil and commercial matters Brussels Ia, Rome I and Rome II”, Букурещ, Румъния, март 2023г.
- Webinar на тема „The enforcement of State aid law by national courts”, май, 2023г.
- Участие в семинар на тема „Training on EU Public procurements” и „The EPPO investigations and prosecutions to fight crimes against the financial interest of the EU”, Трир, Германия, юни 2023г.
- Участие в „Обучение за съдии координатори по Европейско право”, Букурещ, Румъния, октомври 2023г.
- Участие в Обучение за наказателни съдии в институт CEELI, Прага, Чехия, ноември 2023г.
- Участие в Обучение по Европейско дружествено право, Брюксел, Белгия, декември 2023г.
- Участие в обучение на НИП октомври-ноември 2024г. на тема „Въведение в счетоводството”.
- Участие в „English course for Leaders”, Дюселдорф, Германия, март 2024г.
- Участие в курс по английски език - гражданско право, Букурещ, Румъния, април 2024г.
- Участие в обучение на съдии координатори по Европейско право, Будапеща, Унгария, май 2024г.
- Участие в обучение „Personal Development and leadership training”, юни 2024г., Утрехт, Нидерландия.
- Участие в обучение на тема „THE EPPO: INVESTIGATIONS AND PROSECUTIONS TO FIGHT CRIMES AGAINST THE FINANCIAL INTERESTS OF THE EU”, юни 2024 г., Трир, Германия.
- Webinar на тема „International Cooperation in Criminal Matters EU Legal framework /Mutual Legal assistance and extradition with 3rd countries”, септември 2024г.
- Webinar на тема „Civil liability due to AI”, октомври 2024 г.
- Участие в обучение на тема „Unaccompanied minors as victims or witnesses in organised crime networks”, ноември 2024г., Неапол, Италия.
- Участие в обучение „Въведение в счетоводството за съдии”, 31.10-01.11.2024 г., София.
- Участие в семинар на тема „Управление на промяната в дигиталната ера за съдебни лидери”, Никозия, Кипър, март 2025г.
- Участие в семинар на Френската магистратска школа по проект „JUSTCHILD” на тема „Непридружени непълнолетни”, Париж, май 2025г.
- Webinar на тема „Методи за съдебно обучение: Методика на онлайн обучението за съдебни обучители”, юни 2025 г.
- Участие в семинар на тема „Дисциплинарна отговорност”, Лозенец, 30.09-01.10.2025г.
- Участие в семинар на ЕК по програма CIVILINK за E-CODEX на практика, Букурещ, октомври 2025г.
- Участие в семинар на тема „Стратегически съдебни спорове – SLAPP cases”, Прага, януари 2026г.

ПОДПИС:

15/09/2026

МОТИВИ

на съдия Асен Цветанов

за приемане на номинацията за член на Висшия съдебен съвет
от професионалната квота на съдиите

Приемам номинацията си за член на Висшия съдебен съвет с чувство на благодарност и отговорност към колегите, които издигнаха кандидатурата ми. В мотивите си те са се позовавали на непосредствените си впечатления от моята работа като съдия и административен ръководител – на професионализма, последователността, почтеността и стремежа ми да търся практически решения на предизвикателствата, с които ежедневно се сблъскват съдилищата. Тяхното доверие беше първата причина да се замисля сериозно дали опитът, който съм натрупал, може да бъде полезен не само за съда, в който работя, а и за по-широката съдийска общност. То ме постави и пред по-важния въпрос – каква е моята собствена мотивация да приема тази отговорност. Отговорът намерих в трудностите, които през годините съм виждал отблизо и които твърде често остават нерешени дълго след като са били ясно разпознати.

През последните години все по-често усещам сред много колеги натрупана умора и скептицизъм, че реална промяна в управлението на съдебната система е възможна. Не липсват стратегии, декларации и обещания. Липсва увереността, че натрупаните слабости и дефицити в системата, които ежедневно затрудняват работата на съдиите, ще бъдат решавани навреме, последователно и с видим резултат.

Съдийската общност няма нужда от още една декларация за промяна. Има нужда да види промяната в начина, по който се решават конкретните ѝ проблеми. От ясни и еднакви правила. От кадрови решения, които могат да бъдат обяснени. От справедливо измерена натовареност, адекватна кадрова и административна обезпеченост, работещи информационни системи и професионална среда, в която съдията може да съсредоточи усилията си върху правораздаването.

Доверието на колегите ме накара да погледна на натрупания си опит и от друга перспектива. След тринадесет години работа като съдия, от които последните шест и като административен ръководител, както и след участието ми в различни работни групи към Висшия съдебен съвет, имах възможност да видя съдебната система от няколко различни гледни точки – като съдия, като административен ръководител, който ежедневно носи отговорност за функционирането на един съд, и като участник в търсенето на решения за системни въпроси, които засягат всички съдилища. Чувствам, че имам професионалния опит, енергията и готовността да поема по-широка отговорност. За мен това не е промяна на професионалната посока, а разширяване на отговорността – от решаването на конкретния спор към средата, в която всички съдии упражняват своята професия. Натрупаният опит ме убеди, че много от трудностите в системата имат решения. Често не липсват идеи, а последователност, добра организация и воля решението да бъде доведено докрай.

Участието ми през годините в европейски програми за съдебно обучение и професионален обмен ми даде и по-широка перспектива към начина, по който различни съдебни системи се справят със сходни предизвикателства. Видях, че много от трудностите, които у нас понякога приемаме като трайни или трудно преодолими, имат работещи решения, когато зад тях стоят ясна организация, последователност и професионален диалог. Този сравнителен поглед допълнително укрепи убеждението ми, че натрупаният опит може да бъде използван по-широко и е една от причините да приема отговорността на тази кандидатура.

Ангажираността ми с въпросите на управлението на съдебната система не започва с тази кандидатура. През годините съм участвал в работни групи, свързани с електронизацията на правосъдието, защото съм убеден, че технологиите имат смисъл само когато реално улесняват работата на съдията и гражданите. През 2022 г. защитих тезата да не се стига до механично вливане на Районен съд – Гълъбово в Районен съд – Раднево и отстоявах идеята за жизнения малък съд като институция, която осигурява реален достъп до правосъдие за местната общност. Именно тогава у мен се оформи убеждението, че електронното правосъдие може да даде нова перспектива на малките съдилища – чрез подходящи форми на национално електронно разпределение свободният професионален капацитет да бъде използван в интерес на цялата система, вместо по-ниският местен входящ поток автоматично да се превръща в аргумент за закриване или вливане.

В управленската си работа съм се убедил и в нещо друго – добрите идеи често не се провалят, защото са невъзможни, а защото някой се отказва твърде рано. Когато съм убеден, че една цел е правилна и полезна, проявявам необходимата настойчивост тя да бъде постигната. Това не означава упорито следване на един-единствен път – когато една възможност се окаже затворена, търся друга, променям подхода и продължавам, докато намеря работещото решение. Така в продължение на години търсихме различни възможности за модернизация и енергично обновяване на съдебната сграда, докато проектът ни получи одобрение. За мен това е съществена част от доброто управление – не само да формулираш правилната цел, а да имаш постоянството да я преследваш и да носиш отговорност тя да бъде доведена до реален резултат. Същата настойчивост бих вложил и в работата си във ВСС, защото голяма част от натрупаните дефицити в съдебната система не могат да бъдат решени с еднократно действие, а изискват последователна работа до постигането на резултат.

Тези различни инициативи произтичат от едно и също разбиране: съдебната система не трябва да се управлява чрез абстрактни модели, които пренебрегват реалния живот на съдилищата. Решенията трябва да започват от действителния проблем, да отчитат последиците за съдиите, съдебните служители и гражданите и да завършват с проверка дали са постигнали целта си.

Не приемам номинацията с илюзията, че един човек може сам да промени съдебната система. Приемам я, защото вярвам, че мога да допринеса за създаването на нов стандарт в нейното управление – прагматичен, прозрачен,

предвидим и много по-близо до реалните потребности на хората, които ежедневно осъществяват правосъдието.

За мен членството във Висшия съдебен съвет не би било пет години участие в заседания и приемане на решения. То би било пет години конкретна отговорност за промяна – с ясни цели, срокове, отчетност и готовност да се коригират решенията, когато практиката покаже, че не работят. Установените слабости не трябва да остават с години тема на поредния анализ, когато има възможност да бъдат преодоляни.

Искам в края на този мандат съдиите да могат да посочат не колко стратегии са били приети, а какво действително се е променило в начина, по който работят и в начина, по който се управлява съдебната власт. Искам да допринеса за система, в която професионалната общност не е пасивен наблюдател на управлението, а негов активен партньор; в която решенията могат да бъдат обяснени и защитени; и в която доверието се изгражда не с декларации, а с последователни действия и резултати.

Доверието на колегите, които издигнаха кандидатурата ми, ме мотивира да направя тази крачка. Натрупаният професионален и управленски опит, убеждението ми, че голяма част от затрудненията в системата имат работещи решения, и готовността ми последователно и настойчиво да ги преследвам до резултат са причините да приема тази отговорност и да поискам доверието на съдийската общност.

С уважение,
Асен Цветанов

КОНЦЕПЦИЯ

*за участие в избор за член на Висшия съдебен съвет
от професионалната квота на съдиите, 2026*

АСЕН ЦВЕТАНОВ

административен ръководител – председател
на Районен съд – Раднево

Силната съдебна власт започва с доверие в начина, по който се управлява.

СЪДЪРЖАНИЕ

Въведение: нов стандарт в управлението на съдебната власт	2
I. Ролята на ВСС и мандатният модел на управление	3
II. Принципи на управление	7
III. Кадрова политика и конкурси	7
IV. Аттестиране	13
V. Командироване и щатна политика	14
VI. Натовареност и справедливо разпределение на ресурсите	15
VII. Единни административни стандарти и ефективно управление на съдилищата	18
VIII. Съдебна администрация, обучение и професионално развитие	19
IX. Модерна организация на съдийския труд	22
X. Дигитализация и ЕИСС – цифровото работно място на съдията	24
XI. Прозрачност, отчетност и доверие във ВСС	26
XII. Независимост и противодействие на зависимости	27
XIII. Финансова независимост, възнаграждения и инфраструктура	29
XIV. Конкретният ми принос	32
XV. Конкретни действия през първата година	33
Заклучение	35

ВЪВЕДЕНИЕ: НОВ СТАНДАРТ В УПРАВЛЕНИЕТО НА СЪДЕБНАТА ВЛАСТ

През годините като съдия и административен ръководител се убедих, че устойчивото развитие на съдебната система не зависи единствено от приемането на нови правила. В не по-малка степен то зависи от начина, по който съществуващите правила се прилагат – последователно, предвидимо, почтено и с ясна институционална отговорност.

Съдебната система разполага с професионален капацитет и натрупан опит за преодоляване на много от затрудненията си. Въпреки това през годините се натрупаха управленски дефицити, непоследователност и липса на достатъчна предвидимост – при кадровите процедури, натовареността, разпределението на ресурсите, административната организация и развитието на информационните системи. Част от тези слабости са отдавна разпознати, но продължават да се възпроизвеждат.

Затова според мен следващият Висш съдебен съвет има отговорността да постави началото на нов стандарт в управлението на съдебната власт – прагматичен, прозрачен и основан на реални данни, при който решенията могат да бъдат обяснени, проверени и защитени с ясни аргументи. Доброто управление не се изчерпва с приемането на решение. Трябва да е ясно какъв проблем решава то, с какъв ресурс, в какъв срок и как ще бъде проверено дали е постигнало целта си.

Следващият ВСС няма лукса да започне мандата си с продължително наблюдение на слабости, които системата познава от години. Мандатът трябва да започне с ясна управленска програма с ограничен брой стратегически цели, конкретни механизми за

тяхното изпълнение и периодична оценка на резултата. Промяната следва да започне още от първите решения и да бъде организирана така, че след пет години да останат не само отделни актове, а устойчиви правила и работещи модели. Затова тази концепция е изградена като мандатна програма за управление, а не като сбор от декларативни намерения: всеки основен приоритет е свързан с конкретен механизъм и резултат, чието изпълнение може да бъде проследено. Подходът е прост: по-малко административен шум, повече работещи решения.

Не приемам идеята за членство във ВСС като пет години участие в управлението, а като пет години конкретна отговорност за промяна.

Идвам от районното правораздаване и познавам непосредствено ежедневните затруднения на съдилищата „от терен“ – кадровия дефицит, административния капацитет, натовареността, електронните системи и управлението на ограничени ресурси. Но не разглеждам кандидатурата си като представителство на едно ниво срещу друго. Силна може да бъде само съдебна система, в която спецификата и приносът на всеки съд са уважени, а кадровите, финансовите и организационните решения се основават на обективни и еднакво приложими критерии.

Българската съдебна система не трябва постоянно да бъде в ролята на догонваща. Тя има професионалния капацитет не само да прилага доказани европейски практики, но и да създава собствени работещи решения в управлението, дигитализацията, организацията на съдебния труд и използването на ресурсите – решения, които могат да бъдат разпознаваеми и приложими и извън страната. Европейският опит трябва да бъде ориентир, а не таван на нашата амбиция. Амбицията трябва да бъде не само да прилагаме европейски добри практики, а да създаваме български практики, които заслужават да бъдат следвани.

I. РОЛЯТА НА ВСС И МАНДАТНИЯТ МОДЕЛ НА УПРАВЛЕНИЕ

Висшият съдебен съвет представлява съдебната власт, отстоява нейната независимост и създава устойчиви условия за качествено правораздаване. Той не ръководи решаването на конкретни дела и не контролира вътрешното убеждение на съдията. Управленската му отговорност е друга – кадрова устойчивост, справедливо разпределение на ресурсите, финансова независимост, професионална среда и защита срещу неправомерно влияние.

Ролята на ВСС е да бъде стабилизиращ орган, а не източник на допълнителна несигурност. Добро управление има тогава, когато съдилищата могат да планират, магистратите разбират логиката на кадровите и ресурсните решения, а обществото вижда, че процедурите се провеждат по ясни и еднакво приложими правила.

Границата между управление и намеса трябва да бъде ясна. ВСС определя общата политика и упражнява правомощията си по кадровото, финансовото и организационното обезпечаване, без да навлиза в правораздавателната дейност. По същия начин административните ръководители трябва да разполагат с реални управленски инструменти, но никога с механизми за влияние върху решаването на делата.

Новият състав на ВСС е възможност за ново управление, но сам по себе си не е реформа. Реална промяна има тогава, когато се променят начинът на анализ на установените дефицити, правилата за вземане на решения, връзката между цели и ресурси и последващата оценка на постигнатия резултат. Съдебната власт не се модернизирa чрез смяна на имената в управлението, а чрез смяна на начина, по който се управлява.

1.1. Петгодишна мандатна програма и отчетност пред професионалната общност

Предлагам мандатът на следващия ВСС да започне с ясна петгодишна програма за управление на съдебната власт. Колективният характер на органа не означава управление от заседание до заседание. Той предполага общо поета отговорност за предварително определени стратегически цели, срокове и резултати. Програмата следва да съдържа ограничен брой ясни приоритети, свързани с конкретни мерки, отговорни органи, необходим ресурс и показатели за изпълнение.

Петгодишната програма се развива чрез годишни оперативни планове. В началото на всяка година трябва да е ясно какво конкретно предстои да бъде изпълнено, а напредъкът по основните цели да бъде публично проследим. Около средата на мандата е необходима междинна оценка – кои цели са постигнати, къде има забавяне, кои мерки не работят и се нуждаят от корекция. В края на мандата се прави финална равностетка спрямо поетите в началото цели.

Петгодишният мандат не трябва просто да изтече. Той трябва да бъде изпълнен.

Наред със законово установената институционална отчетност ВСС трябва да изгради и пряка, системна отчетност пред професионалната общност. Членовете от професионалната квота получават мандата си чрез пряк избор от магистратите, а решенията на Съвета ежедневно засягат професионалната среда, в която те работят. Изборът не трябва да прекъсва тази връзка за пет години.

Този модел предполага поне веднъж годишно публична отчетна среща с професионалната общност, достъпна и дистанционно за магистратите от цялата страна, както и възможност за междинни срещи по съдебни райони. Фокусът е върху изпълнението на мандатната програма: какво е поето като ангажмент, какво е изпълнено, какъв резултат е постигнат, какво не е изпълнено и защо, и какви са следващите стъпки. Годишният отчет показва резултата от управлението, а не само броя заседания, решения и извършени дейности.

Отчетността е двустранен процес. След представянето на резултатите съдиите трябва да имат възможност да поставят въпроси и да дават структурирана обратна връзка по основните направления на управлението. Това не е вот на доверие и не може да се превърща в средство за натиск върху независимостта на отделния член. Смисълът е управленският орган да чува хората, които ежедневно работят при правилата и решенията, които той създава.

Обратната връзка не бива да се събира формално и да остава в папки. ВСС публично обобщава основните затруднения и предложения, посочва кои приема, кои не приема и защо,

и как професионалният опит се отразява върху следващия годишен план. Така професионалната общност остава активен източник на информация и коректив за управлението, без да се засяга независимостта на членовете на Съвета при конкретното им гласуване. Консултацията има смисъл само ако след нея има видим институционален отговор. Органът, който изисква отчетност от съдилищата, трябва сам да бъде пример за отчетност. Доверието започва с избора, но се запазва чрез отчетност и диалог.

1.2. Постоянен професионален диалог – Съветът за партньорство

Годишната отчетност е необходима, но не е достатъчна. ВСС се нуждае и от постоянен работен канал, чрез който проблемите от съдилищата да достигат до управленския орган преди вземането на решения, а не едва след като последиците вече са настъпили. Действащият Съвет за партньорство може да изпълнява именно тази функция – не като формален консултативен форум, а като място за реален професионален диалог между ВСС и магистратите.

Политики с непосредствено отражение върху ежедневната работа на съдиите – натовареност, електронни системи, заповедно производство, атестиране, командироване и организация на труда – по правило трябва да бъдат обсъждани предварително с професионалната общност в подходящ формат. Целта не е създаването на още една задължителна процедура, която забавя решенията, а ранното установяване на практически проблеми и възможността проектът да бъде коригиран преди въвеждането му.

Становището на Съвета за партньорство не може да обвързва ВСС и да замества отговорността на неговите членове. Но то не трябва да приключва с формулата „приема за сведение“. Когато поставен проблем или предложение не бъде възприето, трябва да има кратък и разбираем институционален отговор – как е анализирано, какво се приема, какво не се приема и защо. Само така консултацията се превръща от формалност в управленски инструмент.

Професионалните организации са важна част от този диалог, но не изчерпват съдийската общност. Необходим е реален канал и за гласа на магистратите, които не членуват в професионална организация, както и възможност конкретни повтарящи се затруднения от отделни съдилища да бъдат систематизирани и поставяни пред Съдийската колегия. Професионалният диалог има смисъл, когато предхожда решението и оставя видима следа в него. ВСС трябва да управлява съдебната система не над съдиите, а в постоянен професионален диалог с тях.

1.3. ВСС като модерна управленска институция – функционален преглед и експертност

Новият стандарт в управлението изисква ВСС да прилага към собствената си организация същите изисквания, които поставя пред съдилищата. Функционалният преглед следва да установи кои структури, комисии и процедури добавят реална стойност, къде има дублиране

или излишен формализъм и кои оперативни решения могат да бъдат оставени по-близо до съдилищата, без да се губят единните стандарти и отговорността на Съвета.

Целта не е механично намаляване или разширяване на правомощията, а по-ясно разпределение на управленската отговорност. ВСС трябва да съсредоточи усилията си върху стратегическите решения, общите стандарти, кадровото и ресурсното обезпечаване и оценката на резултата, при запазване на необходимата организационна самостоятелност на съдилищата. Функционалният преглед трябва ясно да разграничи какво може да бъде променено чрез вътрешната организация и правилата на Съвета, какво изисква изменение на Закона за съдебната власт и какво е определено от конституционната рамка.

Наред с постоянните комисии, при конкретен системен проблем ВСС трябва да може да създава временни експертни екипи с ясен мандат, подходящ професионален състав, конкретен срок и предварително определен краен продукт – проект на правила, нормативно предложение, функционални изисквания към информационна система или аналитичен модел. В тях могат да участват действащи съдии и, според темата, представители на администрацията, технически специалисти, академичната общност и други институции.

Съветът за партньорство и временните експертни екипи имат различни, но допълващи се функции. Първият е постоянен канал за професионален диалог и ранно откриване на системни слабости; вторите превръщат конкретния въпрос в работещо решение. Резултатът от експертната работа се представя публично, обсъжда се и се последва от мотивирано решение на компетентния орган на ВСС. Съветът не може да изисква ефективност от съдилищата, без периодично да проверява ефективността на собствената си организация. Постоянният диалог открива нуждата от промяна. Експертната работа трябва да произведе решението.

ПРАКТИЧЕСКИ РЕШЕНИЯ

- Приемане в началото на мандата на петгодишна управленска програма с ограничен брой стратегически цели, срокове, отговорни органи и очаквани резултати.
- Годишни оперативни планове, публично проследяване на изпълнението, междинна оценка и финален отчет спрямо първоначално поетите цели.
- Ежегоден публичен отчет пред професионалната общност и постоянен професионален диалог чрез Съвета за партньорство, с видим институционален отговор по направените предложения.
- Функционален преглед на структурите, комисииите и процедурите на ВСС с цел премахване на дублирането, излишния формализъм и ненужната централизация на оперативни решения.
- Ясно разграничаване на промените, които могат да бъдат извършени чрез вътрешната организация на ВСС, от тези, които изискват законодателна промяна или засягат конституционно определена рамка.
- Временни експертни екипи за сложни системни реформи – с ясен мандат, срок, професионален състав и конкретен публичен краен продукт.

II. ПРИНЦИПИ НА УПРАВЛЕНИЕ

Почтеност: Законосъобразността е необходима, но не е достатъчна. Решението трябва да бъде взето честно, без предварително определен резултат и без подмяна на професионалната оценка с критерий, удобен за конкретния случай.

Прозрачност: Да бъде ясно не само какво е решено, а защо – въз основа на какви данни, критерии и аргументи.

Предвидимост: Правилата не трябва да се променят според конкретния кандидат, съд или моментна необходимост.

Прагматизъм: Всяка политика трябва да подобрява реалната работа на съдиите и служителите, а не да създава нов пласт формализъм.

Отчетност: ВСС като орган и всеки негов член носят отговорност пред професионалната общност за заявените цели, позициите, гласуванията и резултатите от своята работа. Отчетността не ограничава независимостта на решението; тя прави управлението проверимо.

Баланс: Управленската отговорност, организационната самостоятелност на съдилищата и съдебното самоуправление трябва да се допълват, а не да се противопоставят.

2.1. Лична независимост и почтеност на члена на ВСС

Високите професионални и нравствени качества не са формално условие само за избора във ВСС. Те трябва да бъдат постоянен стандарт за поведението на неговия член през целия мандат. Почтеността е проверима чрез конкретното поведение – еднакъв подход към сходни случаи, своевременно деклариране и отвод при конфликт на интереси, мотивиране на ключовите решения, липса на зависимости и съответствие между публично заявените принципи и реалното гласуване.

Избраният член на ВСС не е делегат на група, съд, съсловна организация или неформално мнозинство. Той дължи лоялност на закона, независимостта на съдебната власт и принципите, които е заявил пред професионалната общност.

Независимостта на ВСС започва с независимостта на всеки негов член – способността да формира собствена позиция, да я мотивира публично и при необходимост да остане в малцинство. Почтеността се проявява най-ясно тогава, когато принципът, който защитава, не съвпада с моментния ти интерес. Доброто управление не се измерва с броя на приетите решения, а с това дали те решават реални проблеми и създават доверие. Почтеността не се декларира. Тя се вижда в начина, по който се вземат решения.

III. КАДРОВА ПОЛИТИКА И КОНКУРСИ

Кадровата политика е областта, в която доверието във ВСС се печели или губи най-бързо. Тя не трябва да се свежда до запълване на възникнали празноти, а да стъпва върху предварително планиране на потребностите, предвидим календар и процедури, които

приключват в разумен срок. Конкурсът трябва да бъде основният и нормален път за кариерно развитие.

Най-важният ресурс на съдебната власт са хората – съдиите и съдебните служители, които ежедневно осъществяват и обезпечават правораздаването. Затова кадровата политика, професионалното развитие, обучението, мотивацията и качеството на управлението трябва да се разглеждат като свързани елементи на една обща политика за човешкия ресурс на съдебната власт. Инвестицията в хората трябва да бъде разглеждана като инвестиция в качеството, устойчивостта и независимостта на правосъдието.

3.1. Кариерна последователност – първоначално назначаване по правило на районно ниво

Предлагам първоначалното назначаване по правило да бъде на районно ниво. Длъжностите в по-горните инстанции се заемат преимуществено чрез кариерно развитие на магистрати с натрупан практически правораздавателен опит. Районният съд дава широк и непосредствен професионален опит и системата трябва да предлага реална перспектива за развитие на доказалите се в нея съдии. Този принцип не означава затваряне на съдебната власт за външен професионален опит – ограничени изключения могат да бъдат обосновани при специфична кадрова необходимост, но не бива външният достъп до по-горно ниво да обезсмисля предвидимия кариерен път на действащите магистрати. Съдебната система трябва да предлага кариера, а не само длъжност.

3.2. Календар вместо чакане

Преместването и повишаването са различни кадрови процедури и не е необходимо да носят еднаква административна тежест. Преди конкурсите за повишаване могат да се използват бързи и прозрачни механизми за хоризонтална мобилност, след което конкурсът да се проведе за действително свободните места. Всеки конкурс се обявява с предварителен организационен график и целеви краен срок. Преди обявяването му трябва да са уредени организацията на процедурата, необходимият професионален профил на оценителите и механизмите за своевременно заместване при отвод или невъзможност за участие. Конкретният състав на конкурсната комисия се определя след приключване на кандидатстването чрез жребий – съдийските членове от съответния национален пул на върховни съдии, а академичният член от предварително утвърден национален списък на хабилитираните учени, при ясни правила за безпристрастност, отвод и заместване.

Атестирането не трябва да се превръща в процедурно препятствие пред конкурса. Електронното кадрово досие трябва да се поддържа текущо и да съдържа необходимата професионална информация, така че при кандидатстване системата да не започва отново многомесечно събиране на данни и документи, с които съдебната власт вече разполага.

3.3. Обективно професионално оценяване – данните преди впечатленията

Конкурсът за повишаване трябва в максимална степен да се основава на проверими професионални данни, а не на предварителни впечатления, лични познанства или неформални оценки. Информацията, с която съдебната система вече разполага, следва да се извлича автоматизирано от ЕИСС, електронното кадрово досие и останалите относими информационни системи по еднакъв за всички кандидати начин. Кандидатът и конкурсната комисия не трябва да могат избирателно да подбират данните, върху които ще бъде формирана оценката.

В професионалното досие за конкурса следва автоматизирано да се включват предварително определените обективни показатели – натовареност, вид и сложност на разглежданите дела, срочност, резултати от инстанционния контрол, професионален опит и специализация, както и другите относими данни, предвидени в закона и конкурсните правила. Значението и относителната тежест на всеки показател трябва да бъдат известни преди началото на процедурата.

Съдебните актове за оценяване също трябва да се извличат по предварително определен, публичен и еднакъв алгоритъм, който формира представителна извадка. Когато технически е възможно, материалите за първоначална оценка могат да бъдат предоставяни без идентифициращи кандидата данни, доколкото това не пречат професионалния анализ.

Качеството на съдебните актове не може да бъде сведено единствено до статистически показатели. Професионалната преценка остава необходима, но трябва да бъде структурирана чрез предварително известна оценъчна матрица и еднакви критерии. Комисията не следва да се превръща в допълнителна въззивна или касационна инстанция и да решава повторно правния спор. Оценява се качеството на юридическия анализ и професионалната работа, а не съвпадението на правното разбиране на кандидата с това на конкретния оценител.

Целта не е да премахнем професионалната преценка, а да премахнем непроверимата субективност. Крайната оценка трябва да бъде проследима и възпроизводима от мотивите. При съществено отклонение между словесните констатации и числовия резултат, както и при значителни разлики между оценките на членовете на комисията, следва да има конкретно допълнително мотивиране. Оценката трябва да бъде резултат от мотивите, а не мотивите да бъдат написани около вече определена оценка.

3.4. Единен национален модел на конкурсните комисии

За конкурсите за повишаване предлагам да се обсъди единен модел на петчленна конкурсна комисия, в която четиримата съдии се определят чрез жребий от широк национален пул от съдии от съответния върховен съд, а петият член е хабилитиран учен по правни науки по съответната материя. При гражданска, търговска и наказателна материя съдийските членове следва да бъдат от Върховния касационен съд със съответната професионална специализация, а при административното правораздаване – от Върховния административен съд. Така се запазва участието на академичната общност, предвидено и в действащия модел,

но професионалната оценка от съдийските членове се извежда извън непосредствената местна и кариерна среда на кандидата.

Съществуващият механизъм за определяне на академичния член следва да бъде развит така, че включването в списъка за съответната конкурсна материя да бъде предварително и обективно проверимо. Юридическите факултети следва да предлагат хабилитирани учени, изразили предварително съгласие за участие, като удостоверяват академичната им компетентност в съответната материя въз основа на предварително определени критерии. Преди утвърждаването на списъка ВСС проверява по еднакви и публични правила изпълнението на законовите изисквания, съответствието с конкурсната материя и наличието на основания за несъвместимост. След утвърждаването на списъка конкретният академичен член се определя чрез публичен жребий. Професионалната му компетентност не следва да бъде поставяна на нова преценка след започване на конкурса, освен при установяване на ново обективно обстоятелство, което не е било известно при включването му в списъка.

Заедно с редовния академичен член чрез жребий да се определя и последователност от няколко резервни членове от същия списък, така че при отвод или обективна невъзможност заместването да следва предварително определения ред, без нов избор по същество и без неоправдано забавяне на конкурсната процедура.

Използването на широк пул и случайното формиране на конкретния състав ограничават възможността кандидатът предварително да знае кой ще го оценява и намаляват влиянието на местни професионални отношения. Следва да има ясни правила за отвод и самоотвод, резервни членове и механизъм за равномерно разпределяне на конкурсната работа, така че участието в комисии да не води до прекомерно натоварване на ограничен кръг върховни съдии.

Професионалната компетентност и допустимостта на членовете на конкурсната комисия трябва да бъдат установени преди тя да започне работа, а не поставяни под съмнение след като стане известен резултатът от нейната оценка.

Върховното ниво не следва да се избира с презумпцията, че конкретните съдии са по дефиниция по-безпристрастни от останалите. Смисълът е институционалната дистанция от непосредствената професионална и кариерна среда на кандидата, националният характер на пула и прилагането на единен професионален стандарт.

Участието на върховни съдии в професионалната оценка има и собствена институционална стойност. Върховните съдилища не са просто последното стъпало в съдебната йерархия – чрез своята практика те участват във формирането и развитието на стандартите за правораздаване. Участието на съдии от това ниво в конкурсните комисии позволява качествата на кандидатите да бъдат оценявани от по-широка национална перспектива, а не през призмата на местната професионална среда. Колкото по-висока е длъжността, за която се кандидатства, толкова по-високи трябва да бъдат изискванията към професионалната оценка.

Еднакъв модел на оценяване трябва да важи независимо дали кандидатът идва от голям столичен съд или от малък съд извън административния център. Професионалните качества трябва да бъдат видими чрез еднакви данни и критерии, а не чрез близост до съда, в който кандидатът желае да бъде повишен.

Пътят към по-горната съдебна инстанция трябва да зависи от професионалния стандарт, а не от професионалната близост с хората, които работят в нея.

Въвеждането на такъв единен модел предполага промяна в законовата уредба на конкурсните процедури, включително относно състава на конкурсните комисии. ВСС може да разработи конкретното предложение след професионален дебат и да го постави пред органите с право на законодателна инициатива.

3.5. Кариерно развитие без местни зависимости

Общите събрания имат важна роля в съдийското самоуправление, но не следва да участват в оценяването, подкрепата или подреждането на конкретни кандидати в конкурсите за повишаване. Съдийското самоуправление и индивидуалното кариерно оценяване имат различни функции и смесването им може да създаде зависимости, които не са необходими за качеството на кадровия избор.

Съдиите от горестоящия съд осъществяват инстанционен контрол върху актовете на кандидата и между тях естествено възникват професионални отношения. Ако същият професионален кръг участва и в бъдещото му кариерно развитие, може да се създаде основателно усещане, че различното правно становище, критичната позиция или професионалният спор биха могли да имат последици извън конкретното дело.

Съдията трябва да бъде свободен да отстоява професионалното си разбиране, без да се пита дали утре съдиите, които контролират актовете му, ще участват и в оценката на неговото кариерно развитие.

Затова при конкурсите за повишаване не следва да се изискват становища, препоръки или предпочитания за конкретния кандидат от общото събрание на приемащия или друг горестоящ съд. Необходимата професионална информация трябва да идва от проверимите данни за действителната му работа и от оценката на конкурсната комисия по предварително установени критерии.

Това не ограничава съдийското самоуправление. Общите събрания запазват законовите си функции по организацията и управлението на съответния съд и могат да участват в професионалния дебат по общите принципи на кадровата политика. Границата е индивидуалната кариерна оценка на конкретния кандидат.

Съдийското самоуправление не трябва да се превръща в механизъм за влияние върху индивидуалното кариерно развитие.

3.6. Избор на административни ръководители – от формален избор към реална конкуренция

Темата за административните ръководители не трябва да се свежда до спор за разширяване или ограничаване на правомощията им. По-важният въпрос е как длъжността да бъде достатъчно привлекателна, за да насърчава повече качествени кандидати, и как ВСС да прави реален, обективен и мотивиран избор между тях. Качественият избор започва преди гласуването – с условия, при които способни съдии виждат смисъл да поемат управленска отговорност.

Административният ръководител не трябва да остава сам срещу проблемите на администрацията, бюджета, човешките ресурси, сградния фонд и организацията на работата. Единните административни стандарти, професионалната съдебна администрация, експертната подкрепа от ВСС и специализираната управленска подготовка могат да направят длъжността по-смислена и по-привлекателна. Подготовката може да включва управление на хора и конфликти, бюджет, комуникация, кризисни ситуации, дигитализация и организация на съдебната администрация.

Изборът трябва да се основава на предварително известни групи критерии – професионална репутация, управленска визия за конкретния съд, способност за работа с хора, административна и финансова грамотност, почтеност и комуникационни качества. Наред с индивидуалните въпроси всички кандидати в една процедура трябва да отговарят на еднакво ядро от въпроси и на конкретни управленски казуси. Така ще се сравнява не само какво обещават, а как мислят, когато трябва да решат реален организационен проблем.

Крайният вот трябва да бъде разбираем от изложените мотиви. Свободата на преценка на членовете на ВСС е необходима, но когато се предпочита един качествен кандидат пред друг, трябва да може да се обясни по кои предварително известни критерии изборният има предимство. Реалната конкуренция и мотивираният избор са най-добрият начин с времето да се възстанови интересът към административното ръководство. Свободата на преценка не означава свобода от мотиви.

ПРАКТИЧЕСКИ РЕШЕНИЯ

- Предвидим кадрови календар и целеви срок за всяка конкурсна процедура.
- Първоначално назначаване по правило на районно ниво и реална кариерна перспектива за доказалите се в системата магистрати.
- Автоматизирано формиране на професионалното досие от ЕИСС, електронното кадрово досие и другите относими системи по еднакви правила за всички кандидати.
- Автоматизиран подбор на представителна извадка от съдебни актове и, когато е технически приложимо, първоначално предоставяне без идентифициращи кандидата данни.
- Единна предварително публикувана оценъчна матрица с определена тежест на отделните критерии и задължителна връзка между мотивите и числовата оценка.
- Петчленни конкурсни комисии за повишаване – четирима съдийски членове, определени чрез жребий от широк национален пул от съдии от съответния върховен съд и правна материя, и един хабилитиран учен по правни науки по съответната материя.
- Без становища и подреждане на конкретни кандидати от общите събрания на приемащите или горестоящите съдилища.

- Индивидуализирани мотиви при съществени разлики между оценките на членовете на комисията и публичен анализ след приключване на конкурса.
- Еднакво ядро от въпроси и практически управленски казуси при избора на административни ръководители, с мотивиране на крайния избор по предварително известни критерии.
- Дългосрочна кадрова карта на съдилищата с ежегодно актуализиране.
- Академичният член да се определя чрез публичен жребий от предварително утвърден национален списък на хабилитирани учени, чиято компетентност по съответната материя е установена предварително по еднакви критерии.
- Предварително съгласие и подреден резервен списък от академични членове, без последваща преоценка на професионалната им компетентност след конституирането на конкурсната комисия, освен при ново обективно обстоятелство.

IV. АТЕСТИРАНЕ

Атестирането трябва да бъде реална професионална оценка и инструмент за развитие, а не административен ритуал или средство за влияние. Ако една процедура ангажира значителен ресурс на атестиращия съдия, на помощните атестационни комисии и на ВСС, но системно произвежда почти еднакви крайни резултати, тя не изпълнява достатъчно добре оценъчната си функция. Критериите трябва да позволяват действително разграничаване на професионалното представяне и да очертават конкретен професионален профил – качество и устойчивост на актовете, срочност, сложност и обем на работата, организация и професионално поведение.

Електронното кадрово досие следва да натрупва текущо обективните данни, с които съдебната система вече разполага, така че при атестиране те да не се събират отново ръчно. Така помощните атестационни комисии ще бъдат освободени от значителна техническа работа и ще могат да се съсредоточат върху същинската оценка. Автоматизиране събирането на данните, не професионалната преценка.

Професионалната преценка трябва да бъде защитена от лични отношения и кариерни зависимости. Оценяващите състави могат да се формират от по-широк регионален или национален пул чрез прозрачен механизъм, с ясни правила за отвод и самоотвод. Въвеждането на по-широк регионален или национален пул изисква промяна в законовата уредба на помощните атестационни комисии; ВСС може да изработи предложение за законодателна промяна и да го постави пред органите с право на законодателна инициатива, а след приемането ѝ да уреди конкретния механизъм. Особено внимание е необходимо, когато оценяващият съд е и естествено място за бъдещо кариерно развитие на атестиращия съдия. Съдията не трябва да съобразява професионалното си поведение с това кой утре ще го атестира.

Всяка неблагоприятна констатация трябва да бъде конкретна, свързана с предварително известен критерий и подкрепена с проверими факти, като на атестиращия се осигури реална възможност за становище. Крайната оценка трябва да следва мотивите, а не да се появява като резултат, който мотивите не обясняват. Негативната професионална оценка трябва да бъде доказуема, а не впечатленческа.

Добрата атестация не приключва с оценката. Когато се установи професионален дефицит, следва да има връзка с подходящо обучение, методическа подкрепа или друга мярка за развитие. Качественото текущо атестиране и актуалното електронно кадрово досие ще позволят и конкурсите да не започват с нова многомесечна процедура по събиране и оценяване на вече налична информация. Атестирането трябва да бъде инструмент за професионална оценка и развитие, а не инструмент за кариерно влияние.

ПРАКТИЧЕСКИ РЕШЕНИЯ

- Опростяване на атестационните формуляри и премахване на дублиращи данни.
- Автоматично извличане на наличните обективни данни от електронното кадрово досие.
- Формиране на оценяващите състави от по-широк регионален или национален пул с прозрачни правила за отвод и самоотвод.
- Неблагоприятни констатации само при проверими факти, предварително известен критерий и реално право на становище.
- Задължителна логическа връзка между мотивите и крайния резултат от атестирането.

V. КОМАНДИРОВАНЕ И ЩАТНА ПОЛИТИКА

Командирането е необходим инструмент за преодоляване на действително временен кадрови дефицит. То не следва да се превръща в паралелен кариерен път или в трайно кадрово обезпечаване на по-горен съд за сметка на изпращания. Продължителните командирования са сигнал, че временната мярка компенсира проблем в конкурсите или кадровото планиране. Командирането трябва да решава временен кадрови проблем, а не да създава траен кариерен статус.

Изборът на командирован магистрат трябва да бъде основан на предварително известни и проверими критерии, при максимална прозрачност и конкретно мотивиране на избора. Добрата кадрова политика трябва постепенно да намалява необходимостта от продължителни командирования чрез своевременни конкурси и реално планиране на свободните длъжности.

Единните стандарти за прозрачност и мотивиране следва да се прилагат при запазване на законовите правомощия на компетентните административни ръководители. Когато има повече от един съдия, изразил съгласие и отговарящ на законовите изисквания за командироване, изборът следва да се извършва по предварително известни и проверими критерии, свързани с професионалния опит, квалификацията и потребностите на приемащия съд. Предпочитанието към конкретния съдия трябва да бъде мотивирано, така че да може да се проследи защо именно той е избран. Прозрачността на процедурата не изисква прехвърляне или споделяне на правомощието с орган, на който законът не го е предоставил.

Щатната политика се основава на трайната обективна кадрова необходимост. Преместването на щатни длъжности между съдилища не бива да се превръща в инструмент за постигане на предварително желан индивидуален кадрови резултат. Решенията за закриване, преместване и последващо разкриване на длъжности се мотивират с публично проверими данни за натовареност, кадрова обезпеченост и устойчивост на потребността. Щатът следва

обективната кадрова необходимост на институцията, а не индивидуалната кариера на конкретен магистрат.

Последователността на кадровата политика изисква устойчивост и във времето. Когато ВСС е отказал разкриване на длъжност поради ниска натовареност или липса на трайна кадрова необходимост, противоположно решение за същия съд в кратък период е допустимо само при настъпили нови обективни обстоятелства. Подходящ е минимален период – например шест месеца – през който ново разглеждане да има само при доказана промяна на фактите и изрично мотивиране защо предходната преценка вече не е валидна. Еднаквите кадрови обстоятелства трябва да водят до еднакви кадрови решения. Промяната на едно кадрово решение изисква промяна на фактите, а не само промяна на кандидата.

Доброволната двустранна размяна между съдии на равни по степен длъжности е полезен и бърз инструмент за хоризонтална мобилност. Тя може да бъде подпомогната чрез защитена електронна карта на доброволната кадрова мобилност: съдията поверително заявява съдилищата, към които има интерес, а при взаимно съвпадение системата уведомява заинтересованите лица и дава възможност да се започне съответната процедура. Агрегираните и анонимизирани данни могат да подпомагат и кадровото планиране.

ПРАКТИЧЕСКИ РЕШЕНИЯ

- Командирането да бъде ограничено във времето и подлагано на периодичен преглед.
- При повече от един съдия, изразил съгласие за командироване – избор от компетентния административен ръководител по предварително известни и проверими критерии, с прозрачност на процедурата и конкретно мотивиране на предпочитанието към избрания съдия.
- Задължителна оценка на отражението върху съда, от който магистратът се командирова.
- Забрана щатни решения да се вземат без анализ на поне тригодишна кадрова и натовареностна перспектива.

VI. НАТОВАРЕНОСТ И СПРАВЕДЛИВО РАЗПРЕДЕЛЕНИЕ НА РЕСУРСИТЕ

Натовареността не е само статистически показател. Тя определя качеството на правораздаването, сроковете, професионалното изтощение и възможността съдията да отдели необходимото внимание на всяко дело. Преди да изравнява натовареността, системата трябва да е сигурна, че я измерва вярно.

Последователните модели за измерване на натовареността – от СИНС и ПОНС до използването на модул „Натовареност“ в ЕИСС – показаха необходимостта методологията да бъде постоянно проверявана спрямо реално положение труд. Самият ВСС е отчитал необходимост от корекции в коефициентите и в правилата. Когато коефициентът на даден вид дело е неправилно определен, всяко последващо автоматизирано изчисление възпроизвежда първоначалната грешка. Сложният модел не е непременно точен модел. По-добре проста и проверима система, която приблизително вярно измерва реалния труд, отколкото математически сложна система, която прецизно възпроизвежда неправилни предпоставки.

Необходима е цялостна емпирична проверка на тежестта на различните производства с широко участие на съдии от различни нива, съдилища и материи. Ако коефициентният модел може да бъде коригиран така, че надеждно да отразява действителната трудоемкост, той следва да бъде усъвършенстван. Ако анализът покаже, че прекомерната сложност не носи по-голяма точност, трябва да се обсъди по-прост и прозрачен модел – например ограничен брой базови групи производства според реалната им трудоемкост.

Натовареността не трябва да служи за етикетиране на съдилищата. Опитът с предходни категоризации показва риска върху спорни показатели да се изграждат трайни кадрови и структурни решения. Данните за натовареността трябва да бъдат инструмент за управление на реалния кадрови и организационен ресурс, като се отчитат устойчивите тенденции, административният капацитет, регионалните особености и нововъзложените подсъдности. Неточният показател не става по-надежден, когато върху него се изгради по-сложен управленски модел.

Модулът за електронно заповедно производство показва потенциала на дигитализацията да управлява натовареността динамично, но и необходимостта алгоритъмът да работи с правилно измерени и достатъчно актуални данни. Следващата стъпка трябва да бъде преминаване от изравняване на натовареността между районните съдилища към реално балансиране на общата индивидуална натовареност на районните съдии. Това предполага първо технологично развитие на ЕИСС, което да позволява на национално ниво да се формира актуална картина на общата натовареност на всеки съдия от всички разглеждани от него производства. Едва след изграждането на такава надеждна информационна основа следва да се обсъди и съответна промяна на модела по чл. 9, ал. 3 и 4 ЗСВ, така че интензивността на централизираното разпределение да се определя според индивидуалната натовареност на съдията, а не преимуществено според средната натовареност на съда, в който той работи. Така електронното заповедно производство може да се превърне от инструмент за изравняване между съдилищата в инструмент за по-точно и справедливо балансиране на професионалния товар между районните съдии в страната. Паралелно с това е необходима емпирична преоценка на коефициентите за тежест на заповедните производства според действително вложения труд и въвеждане на защитен дневен праг, който да не допуска автоматизираното изравняване да води до прекомерно краткосрочно натрупване на дела при отделния съдия.

Случайният принцип следва да гарантира кой ще получи конкретното дело, докато данните за натовареността определят кои съдии участват в разпределението и с каква интензивност. Целта не е механично всички да получават еднакъв брой дела, а да се постига справедливо съпоставим професионален товар. При системно задействане на защитните прагове данните трябва да служат като сигнал за кадрово и организационно решение, а не алгоритъмът да замества кадровата политика. Изравняването на натовареността не може да се извършва чрез моментно претоварване на отделния съдия.

Целта не е всички съдии да получават дела. Целта е всички съдии да носят справедливо съпоставима натовареност.

6.1. Съдебната карта на бъдещето – жизнен малък съд и електронно използване на капацитета

Решенията за съдебната карта не трябва да се основават само на броя на местно постъпилите дела. Районният съд е едновременно правораздавателна институция и реална точка за достъп до правосъдие. При оценката дали един малък съд е жизнеспособен следва да се отчитат транспортната достъпност, демографските и регионалните особености, ролята на съда за местната общност, минималните функции, които трябва да бъдат обезпечени, и наличният професионален капацитет.

За самостоятелния малък районен съд следва да се обсъди ориентир за минимално устойчив функционален състав от поне трима съдии. Това не е механична числена гаранция за съществуване, а праг на организационна устойчивост: дежурства, отсъствия, отводи, заместване и нормално разпределение на работата не трябва да зависят от един или двама души.

Запазването на малкия съд не може да означава поддържане на незает професионален капацитет. Тези съдилища трябва да бъдат направени привлекателни за работа – със стабилен щат, адекватна администрация, достъп до професионална подкрепа и обучение, модерна цифрова среда и реална перспектива за развитие. Местоработата извън големия център не трябва да се превръща в професионална периферия.

Електронното правосъдие позволява свободният капацитет да се използва в интерес на цялата система. След нормативен и практически анализ подходящи категории производства, при които местната връзка не е съществена, могат поетапно да се разпределят национално между съдии според общата им индивидуална натовареност, при запазване на случайния принцип и защитни прагове срещу претоварване. Опитът с централизираното електронно разпределение показва, че географията на постъпването вече не е единственият възможен организационен модел.

Така съдебната карта получава трети път: не механично закриване на малкия съд заради нисък местен входящ поток и не изкуственото му съхраняване без достатъчно работа, а запазване на достъпа до правосъдие на място и едновременно използване на наличния професионален капацитет за нуждите на цялата система.

Промяната на съдебната карта следва да се реализира по предвидения в закона ред, чрез взаимодействието между Съдийската колегия, Пленума на ВСС и министъра на правосъдието.

Съдебната карта на бъдещето не трябва да следва само географията на делата. Тя трябва да отчита и географията на свободния професионален капацитет.

ПРАКТИЧЕСКИ РЕШЕНИЯ

- Пълна прозрачност на методологията, изходните данни и начина на определяне на коефициентите, с широко участие на съдии от различни нива, райони и правни материи.

- Периодичен независим тест дали моделът за натовареност съответства на реално вложеното време и сложност, с готовност за опростяване при недоказана точност.
- Динамично управление на щатове и временен ресурс при траен дисбаланс, без механично категоризиране на съдилищата.
- Оценка на съдебната карта по комплексни критерии – достъп до правосъдие, регионални особености, минимални функции и професионален капацитет, а не само по местния входящ поток; обсъждане на ориентир за минимално устойчив състав от поне трима съдии за самостоятелен малък районен съд.
- След необходимия нормативен анализ – поэтапно национално електронно разпределение на подходящи категории производства според общата индивидуална натовареност, при запазване на случайния принцип и защитни прагове срещу претоварване.
- Развитие на ЕИСС към актуален национален профил на индивидуалната натовареност на съдията като технологична предпоставка за последващо преосмисляне на модела по чл. 9, ал. 3 и 4 ЗСВ.
- Периодична емпирична преоценка на коефициентите за тежест на електронните заповедни производства и въвеждане на защитен дневен праг срещу прекомерно краткосрочно натрупване на дела.
- Задължителна оценка на въздействието при всяко разширяване или промяна на подсъдността.

VII. ЕДИННИ АДМИНИСТРАТИВНИ СТАНДАРТИ И ЕФЕКТИВНО УПРАВЛЕНИЕ НА СЪДИЛИЩАТА

ВСС не следва да бъде единствено орган, който приема решения и разпределя ресурси. Като орган на управление той трябва да изгражда работещи административни модели, да подпомага тяхното прилагане и да създава условия еднакви проблеми да не получават десетки различни решения в отделните съдилища.

Еднаквите административни проблеми не трябва да имат множество несъвместими решения. Когато спецификата на конкретния съд не налага друго, ВСС следва да работи за единни минимални стандарти и практически модели при организацията на деловодството, връчването на призовки и съобщения, електронната комуникация, работата с информационните системи и други повтарящи се административни процеси.

Целта не е централизация на ежедневното управление на съдилищата. Подходът следва да бъде: централизация на стандартите и добрите практики, при запазване на необходимата организационна самостоятелност на всеки съд. Така ВСС определя общата рамка и очаквания резултат, а конкретният съд организира изпълнението според своите особености.

Особено значение има системният обмен на обобщена управленска информация между ВСС, Инспектората към ВСС и вътрешния одит, при стриктно спазване на самостоятелността и законовите правомощия на всеки орган. Проверката не трябва да се възприема единствено като средство за установяване на нарушение и търсене на отговорност. Тя трябва да бъде и източник на информация за повтарящи се организационни слабости и за доказано работещи практики.

Когато един и същ недостатък се установява в множество съдилища, въпросът вече не е само дали отделният съд е допуснал грешка, а дали самият модел на работа не се нуждае от

промяна. И обратно - когато даден съд е изградил ефективен административен процес, добрата практика не трябва да остава затворена в рамките на този съд.

Необходим е постоянен управленски цикъл: установяване на проблем - анализ на причините - изработване или откриване на работещ модел - въвеждане на общ стандарт, когато това е подходящо - обучение - последваща оценка на резултата. Така контролът се превръща и в инструмент за подобряване на системата, а не в самоцел.

7.1. По-малко справки, повече автоматично използване на данните

Периодичните справки, изисквани от съдилищата, следва да бъдат подложени на системен преглед. За всяка справка трябва да е ясно кой я използва, за каква управленска цел се събира, какво решение се взема въз основа на нея и може ли необходимата информация да бъде извлечена автоматично от ЕИСС или друга информационна система. Справки без доказана практическа функция следва да отпаднат. Данни, които вече съществуват в информационните системи на съдебната власт, не трябва да бъдат събирани повторно на ръка от съдилищата. Нито една справка не трябва да се изисква само защото винаги е била изисквана.

ПРАКТИЧЕСКИ РЕШЕНИЯ

- Създаване на механизъм във ВСС за събиране, анализ и разпространяване на добри административни практики.
- Разработване на единни минимални стандарти за повтарящи се административни процеси, без ненужна намеса в организацията на конкретния съд.
- Периодичен анализ на повтарящите се констатации от Инспектората и вътрешния одит и превръщането им, когато са системни, в управленски решения.
- Практическа обратна връзка към съдилищата – не само какво не работи, а как може да бъде подобро.
- Оценка на ефекта от въведените стандарти и своевременното им изменение, когато практиката покаже, че не постигат целта си.

VIII. СЪДЕБНА АДМИНИСТРАЦИЯ, ОБУЧЕНИЕ И ПРОФЕСИОНАЛНО РАЗВИТИЕ

8.1. Съдебната администрация като част от качествено правораздаване

Качественото правораздаване е невъзможно без професионална съдебна администрация. Съдебните служители не са периферна част от системата, а непосредствен участник в организацията на правораздаването. Работата на деловодството, съдебните секретари, призовкарите, финансовите и техническите звена, системните администратори и останалите служители има пряко отражение върху сроковете, достъпа до правосъдие и времето, с което съдията разполага за същинската си правораздавателна дейност.

В много съдилища служителите съвместяват по две или три функции, а при недостатъчен административен капацитет част от организационната и техническата тежест неизбежно се прехвърля върху съдиите и административните ръководители. Особено чувствителни са

процесите по връчване на призовки и съобщения, електронната комуникация, движението на делата и работата с информационните системи. Оптимизацията не трябва да означава механично отнемане на щатове от малки съдилища, без да се отчита, че определени минимални функции трябва да се изпълняват независимо от размера на съда. Времето на съдията трябва да бъде използвано за правораздаване, а не за компенсиране на недостатъчен административен капацитет.

Щатната обезпеченост на съдебната администрация не трябва да зависи от поредица от индивидуални решения за отделни съдилища без общ и предварително известен стандарт. Необходимо е ВСС да приеме публична методика за определяне на необходимия административен ресурс, която да съчетава референтно съотношение между съдии и съдебни служители за съответния вид и ниво съд, минимално функционално ядро на администрацията и корекции според действителната натовареност, спецификата на производствата и допълнително възложените функции.

Референтното съотношение следва да се определя отделно за специализираната и общата администрация. При специализираната администрация водеща трябва да бъде възможността всеки съдебен състав да бъде реално обезпечен за деловодната и съдебно-секретарската дейност, а при общата администрация да се отчита минималният набор от функции, които всеки съд е длъжен да изпълнява независимо от размера си. Малкият съд не може механично да бъде сравняван с големия, защото редица административни функции не намаляват пропорционално с броя на съдиите.

Отклонение от установените референтни стойности трябва да бъде допустимо, но само при конкретни и публично изложени причини. При съкращаване или разкриване на щат ВСС следва да показва как решението се отразява върху съотношението съдии/служители, натовареността на администрацията и минимално необходимите функции и защо при сходни показатели сходни съдилища получават еднакво кадрово третиране. Щатната политика към съдебната администрация трябва да бъде предвидима по същия начин, по който изискваме предвидимост при кадровата политика за магистратите.

8.2. Обучение и квалификация на съдебните служители

Необходимо е съвместно с НИП да се развие национален модел за първоначално и продължаващо професионално обучение на съдебната администрация, при предвиденото в закона съгласуване с министъра на правосъдието. Новоназначеният служител не трябва да усвоява професията единствено чрез местната практика на конкретния съд. За основните съдебно-административни длъжности следва да има структурирани въвеждащи програми, практически стандарти и последваща квалификация, съобразени с реалните функции на съответната длъжност.

Обучението трябва да бъде преди всичко практическо и да обхваща работата с ЕИСС и електронното дело, електронното призоваване и комуникация, защитата на личните данни, обслужването на гражданите, организацията на деловодството, финансовото управление, архивирането и киберсигурността. При промяна на нормативната уредба или на

информационните системи следва своевременно да се осигуряват кратки електронни модули, видеоинструкции, практически ръководства и достъп до експертна помощ. Не можем да изискваме еднакъв стандарт на работа от всички съдилища, ако не осигуряваме еднакъв достъп до знанията и подготовката, необходими за постигането му.

Инвестицията в квалификацията на съдебния служител е инвестиция във времето на съдията и в качеството на правосъдаването.

8.3. Регионални бази за обучение и управление на знанието

Професионалното развитие трябва да бъде достъпно независимо от местоработата. Следва да се развие мрежа от регионални бази за обучение, която да позволява провеждането на практически обучения на магистрати и съдебни служители в различни части на страната, без ненужно концентриране на квалификационната дейност в столицата и без излишни разходи на време и средства за пътуване.

Не е необходимо този модел да започва със създаването на нови структури и сгради. След анализ могат да бъдат използвани подходящи съществуващи бази на съдебната власт, помещения в съдилища и други налични ресурси. Националният институт на правосъдието следва да запази централната си роля, като регионалните бази и електронното обучение разширяват достъпа до неговата квалификационна дейност.

Системата следва да развива и собствено управление на знанието: установените добри практики да не остават затворени в отделен съд, а да бъдат анализирани, описвани и предоставяни на останалите. Повтарящите се проблеми, установявани от съдилищата, Инспектората и вътрешния одит в рамките на техните правомощия, могат да служат като ориентир за темите, по които е необходимо обучение или единен практически стандарт. Обучението трябва да следва установените проблеми, а не календарът да определя темите на обучението.

8.4. Продължаващо професионално развитие на магистратите

Продължаващото обучение на магистратите е естествена част от професията в среда на постоянно променящо се национално и европейско право, съдебна практика, технологии и обществени отношения. Квалификацията следва да бъде ориентирана към реалните професионални потребности - изменения в законодателството, практиката на ВКС и ВАС, Конституционния съд, Съда на Европейския съюз и Европейския съд по правата на човека, работа с цифрови инструменти, както и управленски умения при изпълнение на административни функции.

ПРАКТИЧЕСКИ РЕШЕНИЯ

- Публична национална методика за кадрова обезпеченост на съдебната администрация с референтни съотношения съдии/служители по вид и ниво на съда, минимално функционално ядро и корекции според действителната натовареност и специфичните функции.
- Всяко решение за съкращаване, преместване или разкриване на щат да съдържа сравнение със съпоставими съдилища и да показва съотношението преди и след решението; отклонението от установения стандарт да се допуска само с конкретни мотиви.

- Минимално необходимите административни функции да се гарантират независимо от размера на съда, без механично отнемане на щат само поради по-нисък местен входящ поток.
- Национални въвеждащи програми и продължаващо практическо обучение по основните съдебно-административни длъжности.
- Специализирани обучения за връчване, електронна комуникация, защита на данните, работа с ЕИСС и киберсигурност.
- Развитие на мрежа от регионални бази за обучение чрез преимуществено използване на съществуващата инфраструктура на съдебната власт, съчетани с електронни модули, видеоинструкции и практически ръководства.
- Регионална или централизирана експертна подкрепа при сложни административни и технически въпроси.
- Използване на събраните добри практики и повтарящите се организационни проблеми като основа за целево обучение и усъвършенстване на общите стандарти.
- Системно продължаващо обучение на магистратите, насочено към актуалните професионални потребности и практическото приложение на новото право и технологии.
- Оценка на ефекта от обученията и обвързване на стратегическите програми за квалификация с бюджетното планиране, конкретни цели и последваща оценка на резултата.

IX. МОДЕРНА ОРГАНИЗАЦИЯ НА СЪДИЙСКИЯ ТРУД

Модернизацията на правосъдието не се изчерпва с електронизирането на делата. Тя изисква преосмисляне на начина, по който е организиран трудът на съдията. Съдията трябва да разполага с професионална подкрепа, цифрова среда и организация на работата, които освобождават времето му за онова, за което системата действително се нуждае от съдия – анализ, преценка и правораздаване.

9.1. Персонализирана професионална подкрепа – съдия и квалифициран съдебен помощник

Съдията не трябва да работи сам. Натовареността на съдилищата не може да бъде преодолявана единствено чрез разкриване, преместване и командироване на съдийски щатове. Част от отговора трябва да бъде модерна организация на съдебния труд, която освобождава съдията от дейности, за които не е необходимо лично упражняване на правораздавателната функция, и му позволява да концентрира професионалния си ресурс върху разглеждането и решаването на делата.

Необходимо е преосмисляне на института на съдебния помощник и постепенно преминаване към модел на персонализирана юридическа подкрепа на съдията. Практиката на редица европейски съдебни системи показва, че квалифицираният съдебен помощник не е просто административен служител, а юрист, който работи непосредствено със съдията по конкретните дела – извършва правни проучвания, анализира съдебната практика, подпомага подготовката на съдебните заседания и изготвянето на проекти на съдебни актове, а в някои системи участва и в работата в съдебната зала.

Особено подходящ за обсъждане е моделът „един съдия – един квалифициран съдебен помощник“, прилаган или разглеждан като оптимален в някои европейски системи. Когато ресурсът не позволява незабавното му въвеждане навсякъде, той може да се развива

постепенно – първо в съдилищата и съставите с висока или трайно нарастваща натовареност и по предварително определени критерии.

Помощникът следва да работи с делото от постъпването до приключването му: предварителен правен анализ, проверка на относимата практика, подготовка за заседание, систематизиране на доказателства и процесуални въпроси, подпомагане в съдебната зала, когато законът и организацията го позволяват, и подготовка на проект или отделни части от съдебния акт. Решаващата функция и отговорността за съдебния акт трябва да останат изцяло на съдията.

Такъв модел променя и начина, по който следва да оценяваме натовареността. Съдия с квалифициран юридически помощник, адекватна административна и техническа подкрепа и работещо електронно дело няма същия реален правораздавателен капацитет като съдия, който сам извършва значителна част от подготвителната и техническата работа. Затова ресурсната обезпеченост трябва да стане самостоятелен елемент при анализа на натовареността и щатната политика. Развитието на такъв модел следва да се извършва при запазване на законовите правомощия на административните ръководители по назначаването и организацията на работата на съдебните помощници. Ролята на ВСС е да създаде общата кадрова и организационна рамка, да определи обективни критерии за ресурсното обезпечаване и да подпомогне постепенното въвеждане на модела в съдилищата, а конкретната организация на работата да остане в рамките на правомощията на съответния съд.

9.2. Дистанционната работа като форма на организация на съдийския труд

Дистанционната работа не следва да се разглежда като социална придобивка или като „работа от вкъщи“, а като съвременна форма на организация на интелектуалния труд на съдията. Съдийската работа включва дейности с различен характер. Съдебните заседания, дежурствата, работата със страните и определени административни функции изискват физическо присъствие. Значителна част от същинската интелектуална работа – проучване на практика, анализ на доказателства, подготовка по дела и изготвяне на съдебни актове – по естеството си може да бъде извършвана и извън съдебната сграда, когато са гарантирани сигурността, сроковете и нормалното функциониране на съда.

Необходими са единни национални правила, които ясно да определят кога дистанционната работа е допустима, кога присъствието е задължително, как се съчетава със съдебния график и дежурствата и какви са техническите стандарти за защитен достъп, киберсигурност и защита на информацията по делата. Ограничаването ѝ следва да се основава на обективна служебна необходимост, а не на различното лично разбиране на отделния административен ръководител. Еднаквата съдийска професия не трябва да има десетки несъвместими режими на организация само според местоработата.

Фокусът следва да бъде върху изпълнението на служебните задължения, спазването на сроковете, достъпността на съдията при необходимост и качеството на работата. Физическото присъствие е необходимо там, където функцията го изисква, но не бива да се превръща в самоцел за дейности, при които мястото на извършване не променя

професионалният резултат. Съдия + квалифициран съдебен помощник + модерно електронно дело + защитена дистанционна среда не са отделни придобивки, а елементи на нова организация на съдийския труд.

Да се оценява резултатът от съдийския труд, а не физическото присъствие на съдията пред бюрото му.

ПРАКТИЧЕСКИ РЕШЕНИЯ

- Разработване на модел за функционално прикрепване на квалифициран съдебен помощник към конкретен съдия и поетапно въвеждане на ориентир „един съдия – един съдебен помощник“ при висока натовареност, след пилотно прилагане и оценка на резултатите.
- Ясно определяне на допустимите функции на помощника – правно проучване, подготовка на делото и заседанието, анализ на практика и проекти на актове – без прехвърляне на решаващата функция.
- Проучване и адаптиране на европейски модели и включване на юридическата, административната и техническата обезпеченост като фактор при анализа на реалния правораздавателен капацитет и натовареността.
- Единни национални правила за дистанционна работа, които разграничават дейностите, изискващи присъствие, от работата, която може да се извършва чрез защитен отдалечен достъп.
- Ясни стандарти за киберсигурност, защита на данните, съобразяване със съдебния график и обективни основания за ограничаване на дистанционната работа.

Х. ДИГИТАЛИЗАЦИЯ И ЕИСС – ЦИФРОВТО РАБОТНО МЯСТО НА СЪДИЯТА

Цифровото работно място е технологичната основа на модерната организация на съдийския труд. Дигитализацията има смисъл само когато намалява времето и усилията за извършване на работата. Електронизирането на една тромава процедура не я прави модерна. ЕИСС следва да се развие към ново поколение цифрово работно място, проектирано около реалния работен процес на съдията и съдебния служител, а не около логиката на самия софтуер.

Електронното дело трябва да възпроизведе удобството на хартиеното и да добави възможностите, които хартията никога не е имала: интуитивно прелистване и навигация, бързо търсене, паралелен преглед на документи, отметки и минимален брой повтарящи се действия. След пилотно тестване и оценка на ефекта могат поетапно да се въвеждат подходящи тъч работни места. Развитието на ЕИСС следва да се извършва от постоянни мултидисциплинарни екипи от реални потребители, специалисти по потребителското преживяване, анализатори на работните процеси, софтуерни специалисти и експерти по информационна сигурност. За най-често използваните операции трябва да се измерват броят действия и времето за изпълнение преди и след промяната. Добрата информационна система не кара потребителя да мисли как работи системата. Тя следва начина, по който работи потребителят. ЕИСС следва да позволява и формиране на актуален национален профил на индивидуалната натовареност на съдията, който да може да бъде използван от модулите за централизирано разпределение.

ЕИСС следва да осигури и защитена вътрешна комуникационна среда между идентифицираните потребители – съдии и съдебни служители. Тя би позволила бърза работна комуникация, без да замества официалните процесуални действия и без да допуска нерегламентирано обсъждане на висящи дела. В същата цифрова среда могат постепенно да бъдат интегрирани електронното кадрово досие, обучителни ресурси и доброволната кадрова мобилност. Развитието и одобряването на новите функционалности следва да се извършва при предвиденото в закона институционално съгласуване.

10.1. Сигурен електронен вот при избора на ВСС от професионалната квота

Изборът на членове на ВСС от професионалната квота трябва да бъде организиран така, че доверието в резултата да не зависи от сляпо доверие в самата електронна система. Съмненията, възникнали около предходни дистанционни гласувания, показват необходимостта следващият избор да стъпи върху технологично и организационно решение със значително по-високо ниво на проверимост и сигурност в рамките на действащата законова възможност и след актуален нормативен анализ.

Необходима е система с високонадеждна електронна идентификация и многофакторна защита, която гарантира принципа „един избирател – един глас“, отделя удостоверяването на самоличността от съдържанието на вота и не позволява техническа връзка между конкретния избирател и неговия избор. Преди използването ѝ следва да има независим одит на информационната сигурност, реални тестове за устойчивост и публично оповестени резултати от проверката в обем, който не застрашава самата сигурност.

Техническата проверимост трябва да позволява да се установи, че правоимащият избирател е упражнил гласа си само веднъж и че подаденият вот е отчетен, без да се нарушава тайната на избора. Така електронното гласуване може да съчетае достъпност, тайната на вота и реално доверие в изборния процес.

Системата трябва да знае със сигурност кой упражнява правото си на глас, без да може да знае за кого е гласувал.

ПРАКТИЧЕСКИ РЕШЕНИЯ

- Одит на работните процеси в ЕИСС с измерване на време и брой действия за типичните операции.
- Постоянна група от действащи съдии и служители, която тества всяка съществена промяна.
- Пилотно въвеждане и оценка преди национално разгръщане на нова функционалност.
- Премахване на излишните потвърждения, дублиращи записи и формални електронни действия.
- Техническа и организационна рамка за електронния вот с високонадеждна идентификация, многофакторна защита и ясно разделяне между удостоверяването на избирателя и съдържанието на вота.
- Независим одит на информационната сигурност и реални тестове за устойчивост преди използването на системата, с публично оповестяване на резултатите в обем, който не застрашава сигурността.

XI. ПРОЗРАЧНОСТ, ОТЧЕТНОСТ И ДОВЕРИЕ ВЪВ ВСС

Прозрачността започва преди гласуването, а не след него. Не е достатъчно заседанието да бъде публично и да се вижда крайният вот. Трябва да бъде ясно какви данни са събрани, по какви критерии са оценени, кои аргументи са приети и защо други са отхвърлени.

Доверието започва отвътре. Съдебната система трудно може да очаква устойчиво обществено доверие, ако самите магистрати не възприемат кадровите и управленските процедури като честни, предвидими и равнопоставени.

Изборът на членове от професионалната квота не е еднократен акт на доверие, след който връзката със съдийската общност прекъсва до следващия избор. Годишната отчетност по мандатната програма и постоянният професионален диалог, включително чрез Съвета за партньорство, дават възможност на ВСС да познава реалния ефект от собствените си решения. Тази връзка не е вот на доверие и не отменя независимостта на отделния член – тя прави управлението по-информирано, проверимо и отговорно. Професионалната общност не се пита формално: когато ВСС търси мнението на съдиите, трябва да бъде видно как то е анализирано и какъв е институционалният отговор.

11.1. Комуникационна политика и институционално взаимодействие

Медийният мониторинг е полезен, но сам по себе си не е медийна политика. Той показва какво се говори за съдебната власт; комуникационната политика трябва да определя кога, защо и как съдебната власт говори сама. ВСС не следва да се превръща в PR структура, но при обществено значим въпрос, фактическа неточност или внушения, което засяга институционалната независимост и доверието, трябва да може да реагира своевременно, спокойно, фактологично и на разбираем език. Медийният мониторинг е инструмент за информация. Медийната политика е инструмент за институционално поведение.

Комуникацията трябва да е проактивна, но съдържана. Съдебната власт не е длъжна да отговаря на всяка критика и не коментира съдържанието на висящи дела. Но когато е необходимо да се обясни процедура, институционална компетентност или принцип на независимостта, мълчанието не винаги е неутралност. Добрата комуникация обяснява, без да влиза в политически спор. Съдебната власт трябва да говори разбираемо, без да опростява правото до лозунги.

Независимостта не означава институционална изолация. ВСС трябва да поддържа постоянни работни канали с Народното събрание, Министерството на правосъдието, Инспектората, Националния институт на правосъдието и другите институции по въпроси, които засягат функционирането на съдебната система, без да се допуска намеса в правораздавателната дейност. Особено при законодателни промени ВСС следва да участва преди възникването на проблема – с оценка на очакваната натовареност, кадровия и финансов ресурс и готовността на информационните системи. ВСС трябва да участва в институционалния диалог преди възникването на проблема, а не само да управлява последиците след него.

ПРАКТИЧЕСКИ РЕШЕНИЯ

- Предварително публикуване на материалите в допустимия от закона обем и критериите по значимите решения.
- Мотиви, позволяващи да се проследи логиката на решението, а по ключови въпроси – публично обяснение на собствената позиция.
- Открито гласуване, когато законът не предвижда друг режим, и ясни правила за отвод при конфликт на интереси.
- Ежегоден публичен отчет за изпълнението на мандатната програма пред професионалната общност и възможност за въпроси и дискусия.
- Структурирана обратна връзка от съдиите, публично обобщение на основните проблеми и институционален отговор по направените предложения.
- Публичен регистър на изпълнението на решенията на ВСС и причините за забавяне или неизпълнение.

XII. НЕЗАВИСИМОСТ И ПРОТИВОДЕЙСТВИЕ НА ЗАВИСИМОСТИ

Независимостта трябва да бъде защитавана срещу политическо, икономическо, институционално и вътрешносистемно влияние. Най-видим е външният натиск, но не по-малко опасна е зависимостта, която може да възникне чрез кадрови очаквания, командироване, атестиране, дисциплинарни процедури или административно благоволение.

Независимостта трябва да бъде качество и на самия ВСС като орган. Той не може убедително да защитава независимостта на съдиите, ако собствените му решения пораждат основателни съмнения за външно или вътрешно влияние, предварителна договореност или различен стандарт според лицата. Институционалната почтеност се проявява именно когато едни и същи принципи се прилагат към различни хора. Независимостта се гарантира ежедневно чрез прозрачни кадрови решения, еднакви критерии, предвидими процедури и липса на управленски произвол.

Дисциплинарната отговорност е необходим елемент от отчетността в съдебната власт, но нейното реализиране трябва да почива на ясни правила, предвидимост и еднакъв стандарт. Дисциплинарното производство не може да бъде средство за въздействие върху вътрешното убеждение на магистрата или за реакция срещу неудобна професионална позиция. Гаранциите за независимост и изискването за лична професионална отговорност не си противоречат – те са еднакво необходими за доверието в съдебната власт.

Съдията трябва да бъде свободен да решава делото си по закон и вътрешно убеждение, без да преценява как решението ще се отрази върху бъдещото му кариерно развитие. Това изисква не само декларации, а кадрови процедури, в които няма скрити договорки и предварително определени победители.

Конфликтът на интереси и нерегламентираното влияние трябва да бъдат посрещани с ясни правила за деклариране, отвод и публичност. Формалното спазване на процедурата не може да замести почтеността при вземане на решението.

12.1. Механизъм за ранна защита на независимостта

Механизмът за защита на независимостта трябва да бъде развит от предимно реактивна процедура към работеща система за ранно разпознаване и бърза институционална реакция. Защитата на независимостта не означава защита на съдията от обществена или професионална критика. Тя означава защита на правото му да реши делото без страх, заплаха, натиск или очакване за неблагоприятна институционална последица.

Ежедневният медиен мониторинг, сигналите от съдилищата и информацията от професионалната общност могат да се използват като система за ранно предупреждение. При данни за сериозен натиск следва да има незабавна предварителна оценка, контакт със засегнатия съдия или съд и, когато случаят го налага, първоначална институционална реакция в кратък предварително определен срок. При очевидно сериозни случаи целевият срок за първоначална реакция може да бъде 24–48 часа, без това да предрешава окончателната оценка. Предварителната оценка е насочена единствено към необходимостта от незабавна институционална защита и не замества проверките по същество, възложени на ИВСС или на друг компетентен орган. Когато данните попадат в компетентността на друг орган, ВСС следва незабавно да го сезира.

За да се оцени дали механизмът действително работи, ВСС следва периодично да публикува обобщена информация за постъпилите сигнали, вида на твърдяното въздействие, сроковете за реакция, предприетите действия и повтарящите се рискове, при пълно запазване на чувствителната информация и без навлизане в съдържанието на конкретни висящи дела. Годишен публичен обзор „Независимост на съдията“ би превърнал отделните реакции в източник на институционално знание и превенция.

ПРАКТИЧЕСКИ РЕШЕНИЯ

- Ясни и проверими правила за конфликт на интереси и задължителен отвод.
- Проследима следа на предложенията, становищата и данните, формирали кадровите и управленските решения.
- Гаранции за защита на магистрати, които сигнализират за натиск или нерегламентирано влияние.
- Недопускане на кадровите, атестационните, дисциплинарните или административните процедури да се използват като средство за зависимост.
- Използване на медийния мониторинг, сигналите от съдилищата и информацията от професионалната общност като система за ранно предупреждение за потенциален натиск.
- Кратка процедура за предварителна оценка и контакт със засегнатия съдия или съд, с ускорена първоначална институционална реакция при очевидно сериозни случаи, без навлизане в решаването на конкретното дело.
- Ясни критерии за разграничаване на легитимната обществена и професионална критика от заплаха, натиск и нерегламентирано влияние.
- Годишен публичен обзор на приложението на механизма, сроковете за реакция и повтарящите се рискове при защита на чувствителната информация.

XIII. ФИНАНСОВА НЕЗАВИСИМОСТ, ВЪЗНАГРАЖДЕНИЯ И ИНФРАСТРУКТУРА

Финансовата независимост е материалната основа на институционалната независимост. ВСС трябва аргументирано и последователно да защитава бюджета на съдебната власт и да не допуска краткосрочни политически внушения да заменят професионалния анализ на реалните потребности.

Разликите във възнагражденията между нивата трябва да бъдат разумни и съобразени с отговорността, натовареността и условията на труд. Не трябва да се създава усещане, че определено ниво е трайно наказано чрез натрупване на нови подсъдности, висока натовареност и относително ниско възнаграждение. Това не е противопоставяне между нивата, а въпрос на устойчивост на цялата система.

Инвестициите в сгради, енергийна ефективност, сигурност и работна среда не са второстепенни. Добрата инфраструктура намалява разходите, подобрява условията за гражданите и служителите и позволява ресурсът да се планира дългосрочно.

13.1. Бюджетът като инструмент за управление

При подготовката на бюджета ВСС следва да поддържа постоянен институционален диалог с министъра на правосъдието при ясно разграничение на конституционно определените правомощия – министърът предлага и внася проекта, а Пленумът на ВСС го обсъжда и приема. След приемането му е необходим активен диалог и с Министерството на финансите и Министерския съвет при включването на бюджета на съдебната власт в проекта на държавния бюджет.

Програмният формат на бюджета не следва да бъде само начин за представяне на вече планирани разходи. Той трябва да се превърне в реален инструмент за управление, чрез който ресурсът се свързва с ясно определен проблем, конкретна цел, дейности и очакван резултат. За основните политики на съдебната власт следва да бъде видимо не само колко средства се предвиждат, а какъв практически ефект се очаква от тях и дали този ефект е постигнат.

Бюджетът на съдебната власт не е механично продължение на бюджета от предходната година с повтарящи се разходи и малки корекции. Всяка бюджетна процедура започва с ясна управленска оценка: какво в системата е необходимо да бъде запазено, какво се нуждае от корекция и в какво следва да се инвестира, за да работи съдебната власт по-добре през следващата година.

Наред с ресурса за нормалното функциониране на системата - възнаграждения, издръжка и текущи разходи - бюджетът следва да съдържа ясно разпознаваем ресурс за развитие и надграждане. ВСС трябва предварително да има представа какви конкретни подобрения ще преследва през съответната година и да насочва инвестициите към решения, които повишават капацитета на системата като цяло.

Годишният бюджет следва да бъде част от многогодишна управленска перспектива, а не самостоятелен финансов акт. Политики като развитието на ЕИСС, модела „съдия - съдебен помощник“, квалификацията на съдебната администрация, модернизацията на инфраструктурата и преодоляването на трайни кадрови дефицити изискват последователност, етапност и оценка на постигнатото.

Подходът следва да бъде: установен проблем - цел - необходим ресурс - конкретна мярка - оценка на резултата - корекция при необходимост. Така например разкриването на длъжности за съдебни помощници, инвестицията в нови функционалности на ЕИСС, преодоляването на прекомерната натовареност, обучението на съдебната администрация или модернизацията на съдебните сгради не трябва да се разглеждат като самостоятелни разходи, а като управленски мерки с предварително определена цел.

Правосъдието обаче не може да бъде оценявано по механичен модел на производителност. Броят на приключените дела или съдебните актове срещу единица бюджетен разход не може сам по себе си да бъде мярка за ефективност. Качеството, независимостта, сложността на делата, разумният срок и достъпът до правосъдие са самостоятелни ценности. Показателите трябва да служат за оценка дали управленското решение и вложеният публичен ресурс са постигнали целта си, а не за икономически натиск върху правораздавателната дейност или върху отделния съдия. Всеки значим бюджетен разход трябва да започва с въпроса какъв проблем решаваме и да завършва с въпроса решихме ли го.

13.2. Възнаграждението като гаранция за независимост и справедливост вътре в системата

Системата на възнагражденията следва да отразява различията в професионалната отговорност между отделните нива на съдебната власт, но тези различия трябва да бъдат разумни, предвидими и обосновани. Кариерното израстване трябва да бъде стимулирано, без постепенно да се създава прекомерна дистанция между възнагражденията в основата и на върха на системата.

Високата натовареност, увеличаването на видовете дела и разширяването на подсъдността на определено ниво трябва да намират отражение и в политиката по възнагражденията. Не е устойчив моделът, при който към едно ниво последователно се насочва допълнителна работа, без периодично да се преценява дали съотношението във възнагражденията продължава да бъде справедливо.

Еднаквото процентно увеличение на възнагражденията не решава само по себе си въпроса за съотношенията между отделните нива. Когато натрупаната дистанция стане прекомерна, тя може да бъде коригирана постепенно чрез умерено диференцирана годишна актуализация - с по-висок процент за по-ниските нива и плавно намаляващ процент към по-високите, при запазване на законово определените базови нива по чл. 218 ЗСВ. Подходът следва да се основава на предварителен анализ на инфлацията, доходите, бюджетните възможности, натовареността, промените в подсъдността и кадровата устойчивост, а не на механично определени проценти.

По-ниският процент на актуализация за по-високо ниво не означава непременно по-малко увеличение в абсолютна стойност. Поради по-високата изходна база дори по-нисък процент може да доведе до съпоставим или по-голям номинален ръст. Така всички нива могат да получават реално увеличение, докато прекомерната дистанция между тях постепенно се ограничава.

Различната отговорност оправдава различие във възнаграждението, но не и необяснима дистанция между отделните нива на съдебната система.

Диференцираният модел следва да действа само до достигане на предварително определено и обективно обосновано съотношение между нивата. След достигането на този праг системата трябва да премине към общия механизъм за актуализация, така че да се запазят разумните различия, произтичащи от нивото на отговорност и характера на работата. Целта не е изравняване на възнагражденията, а постепенно постигане на справедливо съотношение между тях.

13.3. Модернизация на сградния фонд и работната среда

Съдебната инфраструктура не следва да се разглежда единствено като поддръжка на сграден фонд. Състоянието на съдебните сгради има непосредствено значение за условията, при които работят съдиите и съдебните служители, за сигурността, достъпността за гражданите и качеството на административното обслужване.

Необходима е последователна политика за модернизация на съдебните сгради, основана на обективна оценка на техническото им състояние, функционалността, енергийната ефективност, сигурността, достъпността и готовността им за съвременно електронно правосъдие. Инвестиционните решения трябва да се приоритизират според реалната необходимост и очаквания практически ефект, а не според размера, местоположението или институционалната тежест на конкретния съд.

Особено значение имат мерките, които едновременно подобряват работната среда и намаляват бъдещите разходи – енергийна ефективност, модерни отоплителни и климатични системи, възобновяеми източници, обновяване на осветлението и техническата инфраструктура, когато конкретният анализ показва реална икономическа и функционална полза.

За реализирането на тази политика следва да се използват всички подходящи възможности – бюджетни средства, европейски програми и други допустими финансови инструменти. Източникът на финансиране обаче не трябва да определя сам по себе си инвестиционния приоритет – първо трябва да е ясно какъв проблем решава проектът и какъв устойчив резултат ще остави. Модерната съдебна система трябва да работи в модерна, сигурна и функционална среда.

ПРАКТИЧЕСКИ РЕШЕНИЯ

- Бюджет: обвързване на основните бюджетни политики с ясно формулирани цели, дейности, необходим ресурс и очаквани резултати.
- Бюджет: предварително определяне на подходящи показатели за оценка на ефекта, без механично измерване на правораздаването чрез брой дела или актове.
- Бюджет: последваща оценка на значимите инвестиции и кадрови мерки и корекция на финансирането, когато очакваният резултат не е постигнат.
- Бюджет: многогодишно планиране на ключови политики като дигитализация, кадрово обезпечаване, съдебни помощници, обучение и инфраструктура, с ежегодно определяне на конкретни приоритети за развитие.
- Бюджет: публична и разбираема връзка между заявения ресурс, целта на разхода и постигнатия резултат.
- Възнаграждения: умерено диференцирана годишна актуализация при доказана необходимост от корекция на прекомерно разширена дистанция между нивата.
- Възнаграждения: предварително определено и обективно обосновано целево съотношение, след достигането на което диференцираният модел се прекратява.
- Възнаграждения: ежегоден анализ на инфлацията, доходите, бюджетните възможности, натовареността, подсъдността и кадровата устойчивост, с публично мотивиране на процентния и абсолютния ефект за всяко ниво.
- Възнаграждения: периодична оценка дали моделът постига целта си, без да води до изравняване на възнагражденията или до необосновано ощетяване на което и да е ниво.
- Инфраструктура: многогодишна програма за модернизация на сградния фонд, основана на обективни и публични критерии, с използване на бюджетни, европейски и други допустими източници според конкретния проект, без финансовият инструмент да измества обективната оценка на потребността.
- Инфраструктура: приоритизиране според техническото състояние, функционалността, сигурността, достъпността, енергийната ефективност и готовността за електронно правосъдие.
- Инфраструктура: поэтапно изпълнение на енергийно ефективни и технологични проекти, когато анализът доказва реална полза за работната среда и бъдещите разходи.

XIV. КОНКРЕТНИЯТ МИ ПРИНОС

Моят принос във ВСС бих изградил върху практически управленски подход. Като съдия и административен ръководител ежедневно виждам как едно централно решение се превръща в конкретна организация на работа, срок, натоварване и разход в отделния съд. Затова при всяко значимо решение бих поставял четири въпроса: на какви данни стъпва; каква слабост или потребност преодолява; с какъв ресурс и в какъв срок ще бъде приложено; и как ще проверим дали работи.

Управленският процес не приключва с приемането на решение. Следва да бъде проследено неговото изпълнение и да се оцени дали е постигнат търсеният резултат. Решението има стойност, когато е приложимо в различни съдилища, последиците му са предварително оценени и след въвеждането му има готовност за корекция при доказана необходимост. Именно този цикъл – данни, решение, изпълнение, оценка и корекция – бих отстоявал в работата на ВСС.

Участието ми през годините в европейски програми за съдебно обучение, професионални обменни формати и инициативи в областта на европейското право, съдебното управление,

лидерството и дигитализацията ми даде възможност да сравнявам различни модели на организация на правосъдието и да търся решения, които могат да бъдат адаптирани към българската съдебна система.

Практическият ми опит при разработването и внедряването на функционалности в ЕИСС ми показва непосредствено колко важно е технологичните решения да се изграждат с активно участие на реалните потребители и да бъдат оценявани според ефекта им върху ежедневната работа.

В Съдийската колегия бих работил за кадрова устойчивост, предвидими конкурси, справедливо измерена натовареност, професионална съдебна администрация и информационни системи, които действително улесняват правораздаването. В Пленума бих отстоявал финансовата независимост, разумното разпределение на общия ресурс и връзката между бюджета, управленските цели и практическия резултат.

Перспективата ми идва от районното правораздаване, но не е ограничена до него. Районният съд показва особено ясно как системните решения се отразяват там, където човешкият и административният ресурс е ограничен и всяка неработеща процедура се усеща непосредствено. Това ме кара да търся решения, приложими за цялата съдебна система, без противопоставяне между отделните нива, и да формирам собствена позиция по всяко решение, вместо да заменям личната отговорност с принадлежност към мнозинство.

КАКВО МОГА ДА ДАМ НА СЪДИЙСКАТА КОЛЕГИЯ И ПЛЕНУМА

- **Практически управленски поглед** – оценяване на всяко решение през ефекта му върху конкретния съд.
- **Управленски подход**, който свързва данни, цел, ресурс, срок и последваща оценка на резултата.
- **Познаване на натовареността**, кадровата политика, съдебната администрация и електронните системи от ежедневната им работа.
- **Независима позиция** и готовност да я защитавам публично, включително когато остава в малцинство.
- **Постоянен професионален диалог** със съдиите и публично обяснение на позициите и постигнатите резултати.

XV. КОНКРЕТНИ ДЕЙСТВИЯ ПРЕЗ ПЪРВАТА ГОДИНА

1. Нов стандарт на управление и функционален преглед на ВСС: В началото на мандата – приемане на петгодишна управленска програма с конкретни цели, срокове и очаквани резултати; годишен оперативен план и публично проследяване на изпълнението; ежегоден отчет и структурирана обратна връзка пред професионалната общност, допълвани при необходимост от междинни срещи по съдебни райони; използване на Съвета за партньорство като постоянен работен канал за предварително обсъждане на ключови политики и мотивиран институционален отговор; паралелно – функционален преглед на собствените структури, комисии и процедури на ВСС и модел за временни експертни екипи с ясен мандат, срок и конкретен резултат при сложни реформи.

2. Конкурси и карьерен модел: Проект за предвидим кадрови календар, принцип за първоначално назначаване по правило на районно ниво, електронно кадрово досие, автоматизиран подбор на съдебни актове, единна оценъчна матрица и задължителна връзка между мотиви и числова оценка; подготовка на нормативен модел за конкурсни комисии за повишаване, формирани чрез жребий от съдии от съответния върховен съд, без участие на общите събрания в оценяването или подреждането на конкретни кандидати.

3. Командироване и щатна политика: Пълен преглед на продължителните командирования и на практиката по преместване на щатове, с публични критерии за временна кадрова необходимост, принцип за устойчивост на отказите за разкриване на длъжности и изрично мотивиране при последващо противоположно решение, както и пилотен модел за електронна карта на доброволната кадрова мобилност.

4. Натовареност и съдебна карта: Емпирична проверка на методологията и коефициентите спрямо реално вложения труд, готовност за опростен и проверим модел при недоказана точност на сегашния, отказ от механично категоризиране на съдилищата и развитие на динамично изравняване с защита срещу краткосрочно индивидуално претоварване; разработване на критерии за жизнен малък съд, включително ориентир за минимално устойчив функционален състав, и идентифициране на подходящи категории производства и подготовка на нормативен и технически модел за разширяване на националното електронно разпределение, с пилотно прилагане само там, където действащата нормативна уредба го допуска.

5. ЕИСС 2.0 – цифровото работно място: Практически одит на най-често използваните работни процеси, измерване и намаляване на излишните действия, прототип на по-интуитивно електронно дело и защитена вътрешна комуникационна среда.

6. Сигурен електронен вот: Подготовка на техническа и организационна рамка за следващия професионален избор на ВСС с високонадеждна идентификация, многофакторна защита, разделяне между удостоверяването на избирателя и съдържанието на вота, независим одит и реални тестове за устойчивост.

7. Съдебна администрация и обучение: Минимални стандарти за административен капацитет, национален модел за първоначално и продължаващо обучение и начало на мрежа от регионални бази за квалификация, съчетани с електронно обучение и механизъм за разпространяване на добри практики.

8. Модерна организация на съдийския труд: Проект за пилотен модел на персонализирана юридическа подкрепа „съдия – съдебен помощник“ в съдилища с висока натовареност, с предварителни критерии и оценка на ефекта; паралелно – проект за единни национални правила за дистанционна работа, които разграничават дейностите, изискващи присъствие, от интелектуалната работа, която може да се извършва чрез защитен отдалечен достъп, при гарантирани срокове, сигурност и нормално функциониране на съда.

9. Прозрачност и почтеност: Публично проследяване на решенията, мотивиране на позициите по ключовите въпроси и последователен стандарт на поведение, при който членът на ВСС формира и защитава собствена позиция, включително когато остава в малцинство.

10. Единни административни стандарти: Механизъм за анализ на повтарящите се организационни проблеми и добрите практики, с участие на ВСС, Инспектората и вътрешния одит в рамките на техните правомощия.

11. Административна отчетност: Пълен преглед на периодичните справки, отпадане на тези без ясна управленска функция и автоматично извличане на данните, с които информационните системи вече разполагат.

12. Бюджет и модернизация на инфраструктурата: Пилотно обвързване на избрани значими бюджетни политики с конкретна цел, ресурс, очакван резултат и последваща оценка на ефекта; начало на многогодишна програма за модернизация на съдебния сграден фонд по обективни критерии за техническо състояние, функционалност, сигурност, достъпност и енергийна ефективност.

13. Административни ръководители: Проект за предварително известни управленски критерии, еднакво ядро от въпроси и практически казуси при изслушването, специализирана управленска подготовка и ясно мотивиране на избора между кандидатите.

14. Комуникация и защита на независимостта: Преглед на медийната политика и действащия механизъм за защита на независимостта, с предложение за система за ранно предупреждение, ускорена първоначална реакция и постоянни експертни формати за институционално взаимодействие.

ЗАКЛЮЧЕНИЕ

Приемам номинацията за член на Висшия съдебен съвет с убеждението, че натрупаните управленски дефицити, непоследователността и липсата на предвидимост не трябва да се приемат като нормално състояние на системата. Необходим е нов подход – основан на почтеност, прозрачност, ясни правила и работещи решения. Убеден съм, че доверието може да бъде възстановено, когато решенията са предвидими, мотивирани и еднакво приложими към всички.

Силната съдебна система не се изгражда с непрекъсната смяна на лозунги и правила. Тя се изгражда с последователност, професионално управление и уважение към хората, които ежедневно осъществяват правораздаването. Ако получа доверието на съдийската общност, ще отстоявам прагматичен подход: има проблем – търсим ясно решение, носим отговорност за него и проверяваме дали работи.

За мен членството във ВСС не е принадлежност към мнозинство, а лична отговорност за всеки глас. Доверието към органа започва от независимостта, почтеността и последователността на хората, които го съставят.

Времето на мандата е управленски ресурс. В края на петте години трябва да може ясно да се покаже не само в колко решения сме участвали, а какво конкретно сме променили, кои проблеми сме решили и какви устойчиви правила оставяме след себе си.

Успехът на тази промяна би означавал и нещо повече: в отделни области българската съдебна система да престане да търси готовия модел навън и сама да създава решения, които заслужават европейско внимание и следване. Ако такива решения започнат да бъдат разпознавани и в европейските оценки за върховенството на закона и качеството на правосъдието като добри практики, това няма да бъде самоцел, а естествен външен знак, че промяната е реална и устойчива.

Доброто управление е най-сигурната практическа гаранция за независимо правосъдие.

С уважение:

/Асен Цветков/

ДЕКЛАРАЦИЯ

по чл. 18 от Закона за съдебната власт

Долуподписаният Асен Цветанов Цветанов, ЕГН
ръководител на Районен съд – Раднево

, административен

ДЕКЛАРИРАМ, ЧЕ:

1. не съм народен представител, кмет или общински съветник;
2. не заемам длъжност в друг държавен или общински орган;
3. не упражнявам търговска дейност или участие в търговски дружества, кооперации или ЮЛНЦ, осъществяващи стопанска дейност, освен в професионалните сдружения на съдии, прокурори и следователи;
4. не получавам възнаграждение по договор или служебно правоотношение, освен за научна и преподавателска дейност, авторски права и участие в международни или финансирани от ЕС проекти;
5. не упражнявам свободна професия или друга платена професионална дейност;
6. не членувам в политически партии или организации с политически цели и не извършвам дейности, засягащи независимостта ми;
7. не членувам в синдикална организация извън системата на съдебната власт;
8. не съм осъждан за престъпление, независимо от реабилитацията, и не съм освобождаван от наказателна отговорност за умишлено престъпление;
9. не съм съпруг, роднина по права линия, по сребрена линия до четвърта степен или по сватовство до трета степен включително, нито се намирам във фактическо съпругеско съжителство с друг член на Висшия съдебен съвет, с административен ръководител на орган на съдебната власт, назначен от съответната колегия, на която е член, или с министъра на правосъдието;
10. не съм дисциплинарно освободен от длъжност като избран член на ВСС;
11. не съм лице с установен конфликт на интереси с влязло в сила решение по-малко от една година преди избора;
12. не съм лице, което през периода на предходния мандат на избраните членове на Висшия съдебен съвет е било председател на Върховния касационен съд, председател на Върховния административен съд или главен прокурор;
13. не съм лице, което през последните две години е изпълнявало функциите на председател на Върховния административен съд, председател на Върховния касационен съд или главен прокурор за шест или повече месеца, независимо дали е имало прекъсване в изпълнението на тези функции.

Известна ми е наказателната отговорност по чл. 313 от Наказателния кодекс за деклариране на неверни данни.

Дата: 05.09.2026 г.

Декларатор:

ОБРАЗЕЦЪТ НА ДЕКЛАРАЦИЯ Е УТВЪРДЕН ОТ

МИНИСТЪРА НА ПРАВОСЪДИЕТО СЪС ЗАПОВЕД № ЛС-04-394/21.07.2026 г.

ДЕКЛАРАЦИЯ

ЗА ИМОТНОТО СЪСТОЯНИЕ, ПРОИЗХОДА НА СРЕДСТВАТА ЗА ПРИДОБИВАНЕ НА ИМУЩЕСТВОТО И ЗА НАЛИЧИЕТО НА ЧАСТЕН ИНТЕРЕС

На Асен Цветанов Цветанов

/име, презиме, фамилия/

на длъжност: Административен ръководител - Председател на Районен съд - Раднево

кандидат за избран член на Висшия съдебен съвет на Република България от състава на съдиите

ДЕКЛАРИРАМ

към 05.09.2026 г. – датата на участието ми в процедурата за избор за заемане на длъжност избран член на Висшия съдебен съвет имам следното имотно състояние, произхода на средствата за придобиване на същото за мен, съпруга/та ми или на лицето, с които се намирам във фактическо съжителство на съпружески начала, и на некавършилите пълнолетие деца, и следните интереси:

Данни за декларатора:

1	2	
Асен Цретанов Цретанов /Име - собствено, бащино, фамилно/	ЕГН:	
Районен съд - Раднево /месторабота/	Л. К. №	
Административен ръководител - Председател /длъжност/	Изд. от	
	Постоянен адрес:	
	Телефон:	

/Данните от колона 2 не се публикуват/

Данни за съпруга/та и за лицата, с които се намират във фактическо съжителство на съпругески начала:

1	2	
	ЕГН:	
/Име - собствено, бащино, фамилно/		

Гражданство:

българско

/Данните от колона 2 не се публикуват/

Декларирам, че:

- съм във фактическа раздяла:
- не живея заедно със съпруга /та/ си и нямаме общо домакинство:
и няма да декларирам неговото/нейното имущество и доходи на основание чл. 63, ал. 5 от ЗПКс/ЗПД
- фактическо съжителство на съпругески начала:

Данни за ненавършилите пълнолетие деца:

№	Име - собствено, бащино, фамилно/	ЕГН	Гражданство
	1	2	3
1.			
2.			
3.			

/Данните от колона 2 не се публикуват/

Декларирам, че:

- не упражнявам родителски права по отношение на ненавършилите пълнолетие деца:

--

Декларатор:

/подпис/

Име на декларатора /собствено, бащино, фамилно/	
--	--

I. Недвижимо имущество

1. Право на собственост и ограничени вещни права:

Нямам нищо за деклариране.

Таблица № 1

Ном. по ред	Вид на имота /правото/	Местонахождение	Община	Площ /кв.м./	Разгъната застроена площ /кв.м./	Година на придобиване	Собственик			Цена на придобиване /евро/	Правно основание за придобиване	Произход на средствата
							Име: собствено, бащино, фамилно	ЕГН	Идеална част			
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13
1	апартамент	Пловдив	Пловдив	85	85	2007	Асен Цветанов Цветанов		1/8	0	наследство	наследяване
2	незастроено дървно място	с. Момино село	Раховски	940	0	2007	Асен Цветанов Цветанов		1/4	0	наследство	наследяване
3	къща с двор	с. Момино село	Раховски	960	176	2007	Асен Цветанов Цветанов		1/4	0	наследство	наследяване
4	апартамент	Пловдив	Пловдив	0	53	2022	Асен Цветанов Цветанов		1/1	24194	покупко-продажба	заеми
5	апартамент с паркингово	Пловдив	Пловдив	0	106	2019	Асен Цветанов Цветанов		1/1	37938	покупко-продажба	заплата и продажба на имотите

1.а. Земеделски земи и гори:

Нямам нищо за деклариране.

Таблица № 1.1

Ном. по ред	Вид на имота /правото/	Местонахождение	Община	Площ /декара/	Разгъната застроена площ /кв.м./	Година на придобиване	Собственик			Цена на придобиване /евро/	Правно основание за придобиване	Произход на средствата
							Име: собствено, бащино, фамилно	ЕГН	Идеална част			
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13
1	нива	с. Момино село	Раховски	5	0	2008	Асен Цветанов Цветанов		1/6	0	наследство	наследяване

1.б. Чуждо недвижимо имущество:

Нямам нищо за деклариране.

X

Таблица № 1.2

Ном. по ред	Вид на имота /правото/	Местонахождение	Община	Площ /декара/	Разгъната застроена площ /кв.м./	Година на сключване на договора	Ползвател			Цена по договор /евро/	Правно основание за ползване	Произход на средствата
							Име: собствено, бащино, фамилно	ЕГН	Идеална част			
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13

2. Прехвърляне на имоти през предходната година:

Нямам нищо за деклариране.

X

Таблица № 2

Ном. по ред	Вид на имота	Местонахождение	Община	Площ кв. м. /декара/	Разгъната застроена площ /кв.м./	Прехвърлител			Цена на сделката /евро/	Правно основание за отчуждаване на имота
						Име: собствено, бащино, фамилно	ЕГН	Идеална част		
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11

Декларатор:

/Подпис/

Име на декларатора /собствено, бащино, фамилно/	
--	--

II. Моторни сухопътни, водни и въздухоплавателни превозни средства, както и други превозни средства, които подлежат на регистрация по закон

1. Моторни сухопътни превозни средства:

Нямам нищо за деклариране.

Таблица № 3

Ном. по ред	Вид на превозното средство	Марка на превозното средство	Цена на придобиване /евро/	Година на придобиване	Собственик			Правно основание за придобиване	Произход на средствата
					Име: собствено, бащино, фамилно	ЕГН	Идеална част		
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
1	лек автомобил	Фолксваген Голф 3	0	2007	Асен Цветанов Цветанов		1/8	наследство	наследяване
2	лек автомобил	BYD SEAL 3.8s	20963	2026	Асен Цветанов Цветанов		1/1	покупко-продажба	Спестени средства и кредит
3	лек автомобил	Мерцедес C220	12117	2021	Асен Цветанов Цветанов		1/1	покупко-продажба	Спестени средства

2. Земеделска и горска техника:

Нямам нищо за деклариране.

X

Таблица № 3.1

Ном. по ред	Вид на земеделската или горската техника	Марка на техниката	Цена на придобиване /евро/	Година на придобиване	Собственик			Правно основание за придобиване	Произход на средствата
					Име: собствено, бащино, фамилно	ЕГН	Идеална част		
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10

3. Водни и въздухоплавателни превозни средства:

Нямам нищо за деклариране.

X

Таблица № 3.2

Ном. по ред	Вид на превозното средство	Марка на превозното средство	Цена на придобиване /евро/	Година на придобиване	Собственик			Правно основание за придобиване	Произход на средствата
					Име: собствено, бащино, фамилно	ЕГН	Идеална част		
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10

Декларатор:

/подпис/

4. Други превозни средства, които подлежат на регистрация по закон:

Нямам нищо за деклариране.

☒

Ном. по ред	Вид на превозното средство	Марка на превозното средство	Цена на придобиване /евро/	Година на придобиване	Собственик			Правно основание за придобиване	Произход на средствата
					Име: собствено, бащино, фамилно	ЕГН	Идеална част		
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10

Таблица № 3.3

5. Чужди моторни сухопътни, водни и въздухоплавателни превозни средства на стойност над 5000 евро:

Нямам нищо за деклариране.

☒

Ном. по ред	Вид на превозното средство	Марка на превозното средство	Цена по договор /евро/	Година на сключване на договора	Ползвател			Правно основание за ползване	Произход на средствата
					Име: собствено, бащино, фамилно	ЕГН	Идеална част		
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10

Таблица № 3.4

6. Прехвърляне на притежаваните моторни сухопътни, водни и въздухоплавателни превозни средства през предходната година:

Нямам нищо за деклариране.

☒

Ном. по ред	Вид на превозното средство	Марка на превозното средство	Цена на отчуждаването /евро/	Прехвърлител			Правно основание за отчуждаването
				Име: собствено, бащино, фамилно	ЕГН	Идеална част	
1	2	3	4	5	6	7	8

Таблица № 3.5

Декларатор:

/подпис/

Име на декларатора /собствено, бащино, фамилно/	
--	--

III. Парични суми, в т.ч. влогове, банкови сметки и вземания на обща стойност над 5000 евро, включително в чуждестранна валута

1. Парични средства - налични и по банкови влогове /депозити/ - общо над 5000 евро:

1.1. Налични парични средства:

Нямам нищо за деклариране.

Таблица № 4

Ном. по ред	Размер на средствата	Вид на валутата	Равно- стойност в евро	Собственик		Произход на средствата
				Име: собствено, бащино, фамилно	ЕГН	
1	2	3	4	5	6	7
1	35790	EUR	35790	Асен Цветанов Цветанов		заплата

1.2. Банкови сметки:

Нямам нищо за деклариране.

Таблица № 5

Ном. по ред	Размер на средствата	Вид на валутата	Равно- стойност в евро	Титуляр на алога		В страната	В чужбина	Произход на средствата
				Име: собствено, бащино, фамилно	ЕГН			
1	2	3	4	5	6	7	8	9
1	0	EUR	0	Асен Цветанов Цветанов				
2	37000	EUR	37000	Асен Цветанов Цветанов		да	не	заплата
3	0	EUR	0	Асен Цветанов Цветанов		да	не	кредити и заплата
4	2900	EUR	2900	Асен Цветанов Цветанов		да	не	дробен сделки/револют
5	1500	EUR	1500	Асен Цветанов Цветанов		да	не	кредитен лимит по карта
						да	не	кредитен лимит по карта

2. Вземания над 5000 евро и платежни инструменти на примоител, съгласно § 1, т. 7 от ДР на Валутния закон:

Нямам нищо за деклариране.

X

Таблица № 6

Декларатор:

/подпис/

Ном. по ред	Вид на вземането	Размер на вземането	Вид на валутата	Равностойност в евро	Титуляр на вземането		Правно основание за вземането	От местни лица	От чуждестранни лица
					Име: собствено, бащино, фамилно	ЕГН			
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10

3. Задължения на обща стойност над 5000 евро и договорени лихвени проценти по тях.

Нямам нищо за деклариране.

Таблица № 7

Ном. по ред	Вид на задължението	Размер на задължението	Вид на валутата	Равностойност в евро	Титуляр на задължението		Правно основание за задължението вкл. договорен лихвен процент	Към банки	Към физически и юридически лица
					Име: собствено, бащино, фамилно	ЕГН			
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
1	ипотечен кредит	19350	EUR	19350	Асен Цветанов Цветанов				
2	ипотечен кредит	46428	EUR	46428	Асен Цветанов Цветанов		договор за банков кредит	Да	Не
3	ипотечен кредит	78332	EUR	78332	Асен Цветанов Цветанов		договор за банков кредит	Да	Не
							договор за банков кредит	Да	Не

Декларатор:

/подпис/

Име на декларатора /собствено, бащино, фамилно/	
--	--

IV. Вложения в инвестиционни и пенсионни фондове и еквивалентни форми на спестявания и инвестиции, ако общата им стойност надвишава 5000 евро както и налични ценни книжки, дялове в дружества с ограничена отговорност и командитни дружества и финансови инструменти по чл. 4 от Закона за пазарите на финансови инструменти

1. Вложения в инвестиционни и пенсионни фондове и еквивалентни форми на спестявания и инвестиции, в това число и криптовалути, ако общата им стойност надвишава 5000 евро

Нямам нищо за деклариране.

X

Таблица № 8

Ном. по ред	Размер на вложенията	Вид на валутата	Равно-стойност в евро	Титуляр на вложението		В страната	В чужбина	Произход на средствата
				Име: собствено, бащино, фамилно	ЕГН			
1	2	3	4	5	6	7	8	9

2. Ценни книжки и фин. инструменти по чл. 4 от Закона за пазарите на фин. инструменти:

Нямам нищо за деклариране.

X

Таблица № 9

Ном. по ред	Вид на ценните книжки/финансови инструменти	Брой на ценните книжки/фин. инстр.	Поверени на инвест. посредник		Емитент	Цена на придобиването /евро/	Собственик или титуляр на правото		Правно основание за придобиването	Произход на средствата
			Ценни книжки/фин. инстр.	и/или пари			Име: собствено, бащино, фамилно	ЕГН		
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11

3. Дялове в дружества с ограничена отговорност и командитни дружества:

Нямам нищо за деклариране.

X

Таблица № 10

Ном. по ред	Вид на имуществото	Размер на дяловото участие	Наименование на дружеството	Седалище	Стойност на дяловото участие	Собственик или титуляр на правото		Правно основание за придобиването	Произход на средствата
						Име: собствено, бащино, фамилно	ЕГН		
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10

4. Прехвърляне на дялове в дружества с ограничена отговорност и командитни дружества:

Нямам нищо за деклариране.

X

Таблица № 11

Декларатор:

/подпис/

Ном. по ред.	Вид на имуществото	Размер на дяло- вото участие	Наименование на дружеството	Седалище	Цена на отчужда- ването /евро/	Прехвърлител		Правно основание отчуждаване
						Име: собствено, бащино, фамилно	ЕГН	
1	2	3	4	5	6	7	8	9

Декларатор:

/подпис/

Име на декларатора /собствено, бащино, семейно/	
--	--

V. Трудови доходи, получени през предходната календарна година, в това число и на ненавършилите пълнолетие деца.
за заеманата длъжност, получени през предходната календарна година, когато са общо над 5 000 евро.

Доходи извън тези

Нямам нищо за деклариране.

X

Таблица № 12

Ном. по ред.	Видове доход от:	Размер на дохода	
		На декларатора	На съпруга/та, лицето при факт. съжителство на съпруг.начала
		/евро/	/евро/
1	2	3	4
	I. Облагаем доход от:		
1.	Годишна данъчна основа от трудови доходи		
2.	Годишна данъчна основа за доходи от трудови правоотношения, извън тези за заеманата длъжност		
3.	Годишна данъчна основа за доходи от стопанска дейност като едноличен търговец		
4.	Годишна данъчна основа за доходи от друга стопанска дейност		
5.	Годишна данъчна основа за доходи от наем или друго възмездно предоставяне за ползване на права или имущество		
6.	Годишна данъчна основа за доходи от прехвърляне на права или имущество		
7.	Годишна данъчна основа за доходи от други източници по чл. 35 от ЗДДФЛ		
8.			
9.			
10.			
11.			
12.			
13.			
14.			
15.			
16.			
	II. Други доходи, извън посочените в т. I.		
1.	Доходи от непреработена растителна и животинска продукция от регистрирани земеделски производители и стопанопроизводители.		
2.			
3.			
4.			
5.			
	III. Всичко:	0	0

VI.

Декларатор:

/подпис/

Стр. 7-10/

1. Дадени обезпечения и направени разходи от или в полза на декларатора, неговия съпруг /съпруга/, лица при фактическо съжителство на съпругески начала или ненавършилите пълнолетие деца с тяхно съгласие:

Нямам нищо за деклариране.

Таблица № 13

Ном. по ред	Вид на обезпечението	Размер на обезпечението	Характер на обезпечението			
			От декларатора	В полза на декларатора	От съпруг/а, лица при факт. съжителство на съпругески начала или ненавършили пълн. деца	В полза на съпруг/а, лица при факт. съжителство на съпругески начала или ненавършили пълн. деца
1	2	3	4	5	6	7
1	заплати върху надвишен имот	81355	не	да	не	не
2	заплати върху надвишен имот	25584	не	да	не	не
3	заплати върху надвишен имот	88919	да	да	не	не

Декларатор:

/подпис/

Стр. 7-11/

Име на декларатора /собствено, бащино, фамилно/	
--	--

2. Направени разходи от или в полза на декларатора, неговия съпруг /съпруга/, лица при фактическо съжителство на съпругески начала или ненавършилите пълнолетие деца с тяхно съгласие, когато те не са платени със собствени средства, с публични средства или със средства на институцията, а която заемат дължността:

Нямам нищо за деклариране.

X

Таблица № 14

Ном. по ред.	Вид на разхода	Размер на разхода	Вид на валутата	Равностой- ност в евро	Разходите са направени:			
					В полза на декларатора	За чия сметка е направен разхода	В полза на съпруга, лица при факт.съжит. на съпруг.начала или ненавършили пълн.деца	За чия сметка е направен разхода
1	2	3	4	5	6	7	8	9
2.1.	Обучение:							
1.								
2.								
3.								
2.2.	Пътуване извън страната:							
2.2.1.								
2.2.2.								
2.2.3.								
2.2.4.								
2.3.	Други плащания с единична цена над 500 евро:							
2.3.1.								
2.3.2.								
2.3.3.								
2.4.	Разходи за обучение извън случаите по чл. 63, ал. 1, т. 11 от ЗПКсЛЗПД в т.ч. в полза на лицата по чл. 63, ал. 4 от ЗПКсЛЗПД чиято еднократна стойност надхвърля 5000 евро:							
2.4.1.								
2.4.2.								

Име на декларатора: /собствено, бащино, фамилно/	
---	--

VII. Участие в търговски дружества, в органи на управление или контрол на търговски дружества, на юридически лица с нестопанска цел или на кооперации, както и извършване на дейност като едноличен търговец към датата на избирането или назначаването и 12 месеца преди датата на избирането или назначаването

1. Към датата на избирането или назначаването на длъжност:

1.1. Имам участие в следните търговски дружества, в граждански дружества, участие в тайни и/или неформални организации и общества:

Нямам нищо за деклариране.

X

Таблица № 15

Ном по ред	Дружество	Размер на дяловото участие

1.2. Съм управител или член на орган на управление или контрол на търговски дружества, на юридически лица с нестопанска цел или на кооперации:

Нямам нищо за деклариране.

X

Таблица № 16

Ном по ред	Дружество	Участие

1.3. Развивам дейност като едноличен търговец:

Нямам нищо за деклариране.

X

Таблица № 17

Ном по ред	Наименование на ЕТ	Предмет на дейност

2. Дванадесет месеца преди датата на избирането или назначаването ми на длъжност:

2.1. Имам участие в следните търговски дружества:

Нямам нищо за деклариране.

X

Таблица № 18

Ном по ред	Дружество	Размер на дяловото участие

2.2. Съм управител или член на орган на управление или контрол на търговски дружества, на юридически лица с нестопанска цел или на кооперации:

Нямам нищо за деклариране.

X

Таблица № 19

Ном по ред	Дружество	Участие

2.3 Развивам дейност като едноличен търговец:

Нямам нищо за деклариране.

X

Таблица № 20

Ном по ред	Наименование на ЕТ	Предмет на дейност
1.		

VIII. Договори с лица, които извършват дейност в области, свързани с вземаните от лицето, заемащо публична длъжност, решения в кръга на неговите правомощия или задължения по служба:

Нямам нищо за деклариране.

X

Таблица № 21

Ном по ред	Трите имена на лицето, с което е сключен договора	Предмет на договора

IX. Данни за свързани лица, към дейността на които лицето, заемащо публичната длъжност, има частен интерес:

Нямам нищо за деклариране.

X

Таблица № 22

Ном по ред	Трите имена на лицето	Област на дейност на свързаните лица

Дата: 14.09.2016 г.

Декларатор:

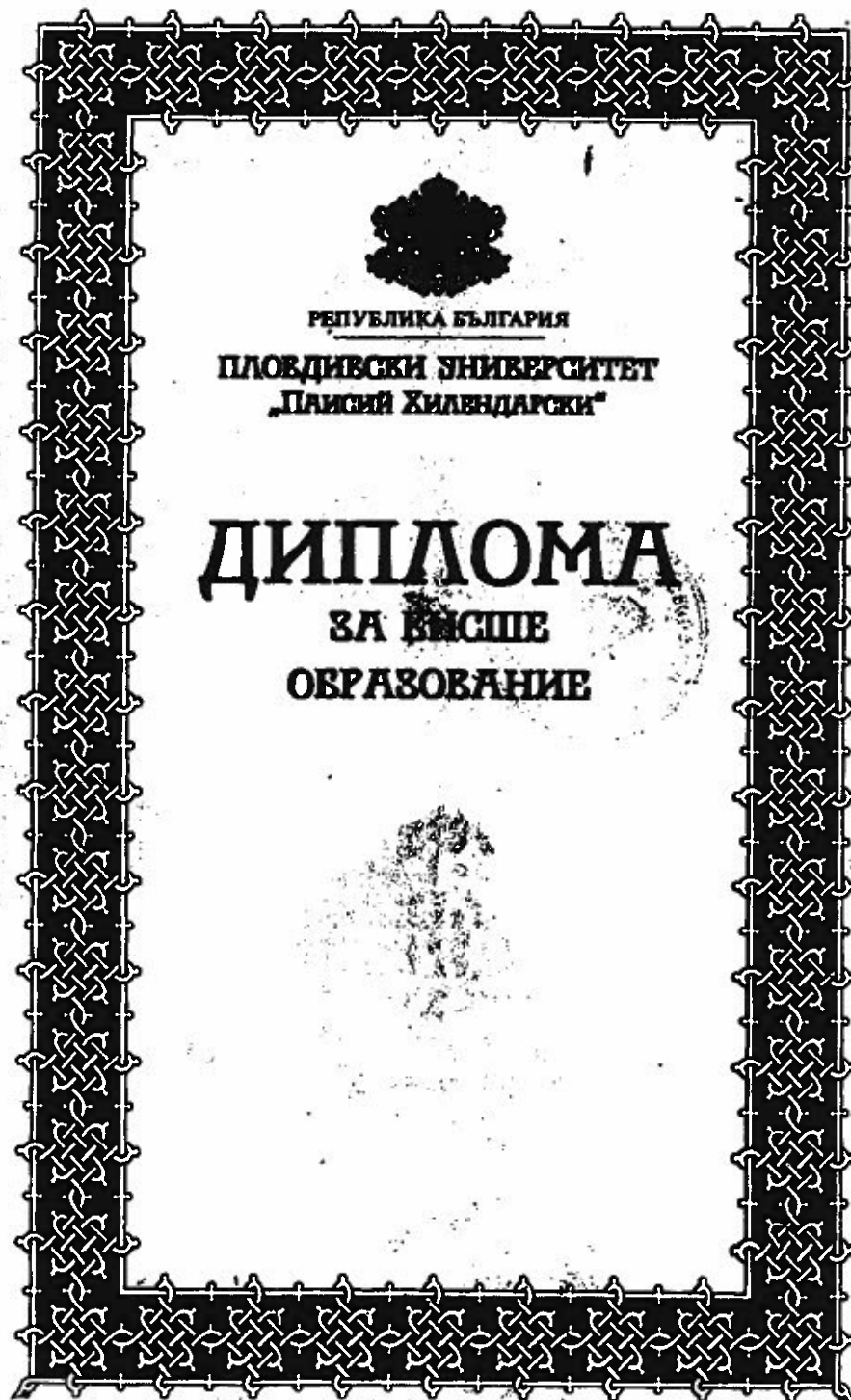
/подпис/



ЕГН
в гр. **АСЕН ЦВЕТАНОВ ЦВЕТАНОВ,**
роден на **Република България,**
гражданин на Република България,
завършил през 2006 година висше образование
с продължителност на обучение по учебен план
пет учебни години / десет семестъра
по специалност
ПРАВО
със среден успех от курса на обучение
МН. ДОБЪР 5.14
среден успех от държавни изпити
МН. ДОБЪР 5.08
общ успех от дипломата
МН. ДОБЪР 5.07
и общ брой кредити

Протокол на Държавната изпитна комисия
№ 18 / 01 юли 2006 г.

РЕГИСТРАЦИОНЕН № ЮФ от 2006 г.





ПЛОВДИВСКИ УНИВЕРСИТЕТ
„ПАИСИЙ ХИЛЕНДАРСКИ“
ЮРИДИЧЕСКИ ФАКУЛТЕТ

ДИПЛОМА

ЗА ВИСШЕ ОБРАЗОВАНИЕ

на АСЕН ЦВЕТАНОВ ЦВЕТАНОВ

ОБРАЗОВАТЕЛНО-КВАЛИФИКАЦИОННА СТЕПЕН

МАГИСТЪР

СПЕЦИАЛНОСТ

ПРАВО

ПРОФЕСИОНАЛНА КВАЛИФИКАЦИЯ

ЮРИСТ

ДЕКАН

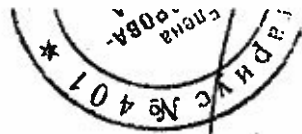
РЕКТОР



доц. д-р Венцислав СТОЯНОВ

проф. д.ф.н. Иван КУЛИЧЕВ

Серия IV - 2006





№	ДЪРЖАВНИ ИЗПИТИ	КРЕДИТИ	ОЦЕНКИ
I.	ДЪРЖАВЕН ИЗПИТ ПО ГРАЖДАНСКОПРАВНИ НАУКИ	-	Добър 4
II.	ДЪРЖАВЕН ИЗПИТ ПО НАКАЗАТЕЛНОПРАВНИ НАУКИ	-	Мн. добър 5
III.	ДЪРЖАВЕН ИЗПИТ ПО ПУБЛИЧНОПРАВНИ НАУКИ	-	Отличен 6

БРОЙ КРЕДИТИ ОТ ДЪРЖАВНИ ИЗПИТИ

СРЕДЕН УСПЕХ ОТ ДЪРЖАВНИ ИЗПИТИ

МН. ДОБЪР 5.00

Приложението е невалидно без диплома, серия ПУ – 2006, №
регистрационен № 1006 от 2006 г.

ДЕКАН

доц. д-р Владимир СТОЯНОВ



РЕКТОР

проф. д.ф.н. Иван КУШАКОВ

печат на ПУ

ПЛОВДИВСКИ УНИВЕРСИТЕТ
"ПАИСИЙ ХИЛЕНДАРСКИ"
ЮРИДИЧЕСКИ ФАКУЛТЕТ

ПРИЛОЖЕНИЕ

КЪМ ДИПЛОМА ЗА ВИСШЕ ОБРАЗОВАНИЕ

на АСЕН ЦВЕТАНОВ ЦВЕТАНОВ

ОБРАЗОВАТЕЛНО-КВАЛИФИКАЦИОННА СТЕПЕН
МАГИСТЪР

СПЕЦИАЛНОСТ
ПРАВО

ПРОДЪЛЖИТЕЛНОСТ НА ОБУЧЕНИЕ ПО УЧЕБЕН ПЛАН
пет учебни години / десет семестъра

ФОРМА НА ОБУЧЕНИЕ
редовна

ФАКУЛТЕТЕН НОМЕР



№	УЧЕБНИ ДИСЦИПЛИНИ	ХОРАРИУМ		КРЕДИТИ	ОЦЕНКИ
		Л	У		
1.	Обща теория на правото	90	-	-	Среден 3
2.	История на българската държава и право	60	30	-	Мн. добър 5
3.	Римско частно право	60	30	-	Среден 3
4.	Икономика	60	-	-	Среден 3
5.	Латински език	-	30	-	Мн. добър 5
6.	Английски език	-	60	-	Отличен 6
7.	Гражданско право - обща част	75	60	-	Среден 3
8.	Конституционно право	102	45	-	Мн. добър 5
9.	Международно публично право	90	-	-	Мн. добър 5
10.	Административно право и административен процес	120	45	-	Мн. добър 5
11.	Наказателно право	120	60	-	Мн. добър 5
12.	Права на човека	30	-	-	Отличен 6
13.	Вещно право	60	30	-	Мн. добър 5
14.	Финансово право	81	30	-	Добър 4
15.	Облигационно право	120	60	-	Мн. добър 5
16.	Информация и право	30	15	-	Отличен 6
17.	Наказателно процесуално право	120	60	-	Отличен 6
18.	Патентно право, марки и несправедлива конкуренция	45	30	-	Отличен 6
19.	Търговско право	120	45	-	Отличен 6
20.	Трудово право	90	60	-	Добър 4
21.	Право на Европейския съюз	75	-	-	Добър 4
22.	Гражданско процесуално право	120	60	-	Мн. добър 5
23.	Семейно и наследствено право	75	30	-	Мн. добър 5
24.	Авторско право	45	-	-	Отличен 6
25.	Данъчно право	45	30	-	Добър 4
26.	Международно частно право	66	45	-	Отличен 6
27.	Осигурително право	60	45	-	Мн. добър 5
28.	Политически и правни учения	30	-	-	Отличен 6
29.	Антични правни системи	60	-	-	Мн. добър 5
30.	Психология на правото	60	-	-	Отличен 6



№	УЧЕБНИ ДИСЦИПЛИНИ	ХОРАРИУМ		КРЕДИТИ	ОЦЕНКИ
		Л	У		
31.	Конституционно правосъдие	15	15	-	Добър
32.	Църковно право	30	-	-	Мн. добър
33.	Публична администрация	30	-	-	Отличен
34.	Теория на международните отношения	30	-	-	Мн. добър
35.	Криминалистика	60	-	-	Отличен
36.	Екологично право	60	-	-	Отличен
37.	Медицинско право	60	-	-	Отличен
38.	Законодателна техника	15	15	-	Отличен
39.	Международно наказателно право	30	-	-	Мн. добър
40.	Право на държавната служба	30	-	-	Отличен
41.	Съдебна медицина	30	-	-	Отличен
42.	Правна етика и юридическа професия	60	-	-	Отличен
43.	Таватология	30	-	-	Отличен
УЧЕБНИ ПРАКТИКИ					
44.	Общински съвет	14 дни	-	-	Зачита се
45.	Прокуратура	14 дни	-	-	Зачита се
46.	Съд	14 дни	-	-	Зачита се

ОБЩ ХОРАРИУМ НА КУРСА ЗА ОБУЧЕНИЕ
3 519

БРОЙ КРЕДИТИ ОТ КУРСА НА ОБУЧЕНИЕ

СРЕДЕН УСПЕХ ОТ КУРСА НА ОБУЧЕНИЕ
МН. ДОБЪР 5.14

РЕПУБЛИКА БЪЛГАРИЯ
МИНИСТЕРСТВО НА ПРАВОСЪДИЕТО



Удостоверение

РЕПУБЛИКА БЪЛГАРИЯ
МИНИСТЕРСТВО НА ПРАВОСЪДИЕТО

Удостоверение
за правоспособност

№.....

на..... **Асен Цветанов Цветанов**

роден(а) на.... 19 .. г. в гр.(с.).....

..... ЕГН.....

издържал(а) изпита за придобиване на
юридическа правоспособност по чл. 163 от Закона
за съдебната власт, съгласно протокол от

09.03.2007 г. на комисията

..... провеждането на изпита.

№ 15 114 2007
в района на
на Котари, а именно
не този бр. 114
на официален
с местожителство
като п. 114
поправки и други
201. № 1700

Организирана е
на 26.03.2007 г.
ТАБ ЧЕВА
Р.С. ПЛОВДИВ
Република България

26.03.

20.07



МИНИСТЪР.....

Проф. Г. ПЕТКАНОВ



**РЕПУБЛИКА БЪЛГАРИЯ
РАЙОНЕН СЪД – РАДНЕВО**

Изх.№ 1945

Дата: 10.09.2026 г.

СЛУЖЕБНА БЕЛЕЖКА

Настоящата служебна бележка се издава на **АСЕН ЦВЕТАНОВ ЦВЕТАНОВ, ЕГН** на длъжност „административен ръководител – председател“ на Районен съд – Раднево, в уверение на това, че към 05.09.2026 г. същият има общ юридически стаж 19 (деветнадесет) години, 4 (четири) месеца, 15 (петнадесет) дни.

Служебната бележка се издава, за да послужи пред Висш съдебен съвет.

Съгласно Заповед № РД-15-336/10.09.2026 г.
Съдия в Районен съд - Раднево

Ростислава Петкова

Изготвил:

Кадрова справка

Лични данни за лицето (име, презиме, фамилия,)	АСЕН ЦВЕТАНОВ ЦВЕТАНОВ
Дата и място на раждане:	
ЕГН	
Телефон, e-mail	
Диплом за висше образование по специалността „Право“ №.../дата :университет	Пловдивски университет „Паисий Хилендарски” Диплом № ЮФ- .2006г.;
Удостоверение за правоспособност № /дата	Удостоверение № /26.03.2007г.
Орган на съдебната власт	Районен съд - Раднево
Длъжност , включително адм. длъжност по чл.172 ЗСВ	Административен ръководител - Председател
Юридически стаж : -в орган на съдебната власт (конкретизира се всяка заемана длъжност и периода на заемането ѝ в съответния орган на съдебната власт) -извън органите на съдебната власт	Общ юридически стаж – 19 г. 04 м. 15 д. Районен съд - Раднево административен ръководител – председател От 21.07.2020 г. до <u>05.09.2026 г.</u> – 06г. 01м. 14д. Решение на СК на ВСС по Протокол №27/14.10.2025 г. Акт за встъпване в длъжност /втори мандат/ от 04.11.2025 г. Съдия в РС-Чирпан: от 02.07.2015 г. до 21.07.2020 г. Младши съдия в ОС-Стара Загора: от 01.07.2013 г. до 02.07.2015 г. За периода от 01.09.2014г. до 31.12.2014г. е командирован в Районен съд Пловдив; За периода от 05.01.2015г. до 21.07.2020г. е командирован в Районен съд Раднево; Кандидат за младши съдия в НИП – София: от 24.09.2012 г. до 24.06.2013 г. Главен експерт – юрист в Комисия за финансов надзор: от 29.08.2011 г. до 24.09.2012 г. Главен експерт – юрист в КФН Дирекция НИД от 01.08.2012 г. до 24.09.20212 г. Юрисконсулт, главен юрисконсулт и ръководител отдел „Правно-нормативно обслужване” в „Напоителни системи” ЕАД, гр. София: от 01.04.2008 г. до 11.07.2011г. Юрисконсулт в „Напоителни системи” ЕАД – клон Пловдив: от 23.04.2007 г. до 01.04.2008 г.
Допълнителни квалификации и специализации	Семинари, конференции и обучения в България: - Дистанционно обучение „Заповедно производство” – 15.10.2013 г. – 21.11.2013 г. - Дистанционно обучение „Въпроси на трудовото право” – 22.03.2016 г. – 10.05.2016 г. -Дистанционно обучение „Проблеми на първоинстанционното производство по ГПК” – ноември 2014 г. - Участие в обучение на тема: „Добри практики: форми на

комуникация, работа с медиите. Актуални проблеми по приложението на Закона за защита на потребителите при граждански и търговски спорове /защита на потребителите, неравноправни клаузи в потребителските договори/. Преглед на актуалната съдебна практика“, организиран от НИП- октомври 2019 г.;

- Участие в обучение на тема: „Актуални промени в заповедното производство“, организиран от НИП, март 2020 г.;

- участие в обучение на НИП октомври-ноември 2024 г. „Въведение в счетоводството“;

- Участие в Образователната програма „Съдебната власт - информиран избор и гражданско доверие. Отворени съдилища и прокуратури“, лектор по следните теми:

- *Домашното насилие над малолетни и непълнолетни и мерките за защита правата на жертвите;*

- *Превенция срещу употреба на наркотични вещества. Престъпления, извършвани от наркозависими;*

- *Трафик на хора;*

- *Деца и компютърните/кибер престъпления;*

- *Възпитателни мерки за деца при противообществени прояви, начини и места за прилагането им;*

- *Хулигански прояви на непълнолетни лица и последици. Детско насилие.*

- *Представяне на професията на съдията и прокурора, запознаване със статута на магистрата.*

- Дискусионна среща организирана от Българската асоциация за Европейско право в гр. София – юни 2025 г.;

- Участие в семинар на тема „Дисциплинарна отговорност“, Лозенец, 30.09.-01.10.2025 г.;

- Участие в обучителен семинар за съдии и служители на длъжност „Връзки с обществеността“ по въпроси на публичните комуникации, дейността на служителите „Връзки с обществеността“, технология на медийните текстове и поведение в публичното пространство в гр.Пловдив – ноември 2025 г.;

- Участие в работна среща на председателите на съдилища от Старозагорски съдебен район в гр.Стара Загора- ноември 2025 г.;

- Участие в обучение „Надграждане на практически умения на съдиите, разглеждащи наказателни дела за работа с финансови и икономически данни и счетоводни документи“ в гр.София – ноември 2025 г.;

Участие в състава на работна група по създаване на необходимите промени в подзаконовата нормативна уредба за регламентация на процеса по централизирано разпределение и изцяло дигитална обработка на заповедните дела, както и за създаване на техническата спецификация за създаване на модул “Заповедни дела” в ЕИСС, 2023 г. - 2026 г.

Семинари, конференции, обучения и посещения на институции извън България:

- Участие в семинар на тема „Защита на човешките права“, организиран от Европейската мрежа за съдебно обучение в гр. Страсбург, Франция, юни 2017 г.;

- Участие в семинар на тема „Процедура по преюдициални

запитвания към съда на ЕС”, организиран от Европейската мрежа за съдебно обучение в Кьонигс Вюстерхаузен, Германия, октомври 2017 г.;

- Участие в семинар на тема „INTELLECTUAL PROPERTY Litigation Course”, организиран от Европейската мрежа за съдебно обучение в гр. Трир, Германия, Академия за европейско право – ERA, април 2018 г.;

- Участие в практическо занятие на тема „ETJN Study Visit at the Hague Conference on Private International Law”, организирано от Европейската мрежа за съдебно обучение в гр. Хага, Холандия – юни 2018 г.;

- Участие в семинар на тема “EU CROSS-BORDER EVIDENCE IN PRACTICE”, организиран от Европейската мрежа за съдебно обучение в Брюксел, Белгия - октомври 2018 г.;

- Участие в практическо занятие по програма „Aiakos Exchange”, организирано от Европейската мрежа за съдебно обучение в Брюксел, Белгия - ноември 2018 г.;

- Участие в семинар на тема „Consumer protection ”, организиран от Европейската мрежа за съдебно обучение в гр. Трир, Германия, Академия за европейско право – ERA, ноември 2018г.

- Участие в практическо занятие по програма „Summer school: Legal language training in cooperation in civil matters”, организирано от Европейската мрежа за съдебно обучение във Виена, Австрия - юни 2019 г.;

- Участие в семинар на тема „The Brussels La Regulation in judicial practice – Advanced level”, организиран от Европейската мрежа за съдебно обучение в гр. Трир, Германия, Академия за европейско право – ERA - ноември 2019 г.;

- Участие в семинар на тема „Cross-border Labor Law”, организиран от Европейската мрежа за съдебно обучение в гр. Солун, Гърция - ноември 2021г.;

- Участие в семинар на тема „European Civil Procedure in Family Law matters – advanced level”, организиран от Европейската мрежа за съдебно обучение в гр. Трир, Германия, Академия за европейско право – ERA - декември 2021г.;

- Участие в семинар на тема „Victim’s Rights in the EU in practice: violence against women and children”, организиран от Европейската мрежа за съдебно обучение в гр. Брюксел, Белгия - декември 2021г.;

- Участие в семинар на тема „Rule of Law Training for Judges: Independent Judges as a Cornerstone of the Rule of Law ”, организиран от Европейската мрежа за съдебно обучение в гр. Трир, Германия, Академия за европейско право – ERA, март 2022 г.;

- Участие в семинар на тема „EU Taxation Law”, гр.Солун, Гърция - март 2022г.;

- Участие в семинар на тема „Investigation and prosecution of THB cases in the EU” в Букурещ - Румъния, април 2022г.

- Участие в семинар на тема „Digitalization in Administrative Law” в Рим - Италия, април 2022г.;

- Участие в семинар на тема „Cross-border Labor Law”, организиран от Европейската мрежа за съдебно обучение в гр. Солун, Гърция - ноември 2022 г.;

- Участие в програма за обмен на Европейската мрежа за съдебно обучение на тема“Exchange Program for Court Presidents

and Chef Prosecutor” в гр. Гисен, Германия - ноември 2022 г.;

- Участие в семинар на тема “EU Public Procurement”, организиран от Европейската мрежа за съдебно обучение в гр. Трир, Германия - ноември 2022 г.;
- Участие Judicial Training methods Seminar: Seminar on Change Management, организиран от Европейската мрежа за съдебно обучение в гр. Солун, Гърция - декември 2022 г.;
- Участие в семинар „The Role of the Administrative Judges in the State“ – организиран от ЕМСО в гр. Солун, Гърция - март 2023 г.
- Участие в семинар „Jurisdiction and applicable law in civil and commercial matters Brussels La, Rome I and Rome II“ – организиран от ЕМСО в гр. Букурещ, Румъния - март 2023 г.;
- Участие в онлайн семинар на тема „The enforcement of State aid law by national courts“ – организиран от ЕМСО; май 2023 г.;
- Участие в семинар „Training on EU Public procurements“ и „The EPPO investigations and prosecutions to fight crimes against the financial interest of the EU“ – организирани от ЕМСО гр. Трир, Германия - юни 2023 г.;
- „Обучение за съдии координатори по Европейско право“, организиран от ЕРА в гр. Букурещ, Румъния - октомври 2023 г.;
- Обучение за наказателни съдии, организиран от институт CEELI в гр. Прага, Чехия - ноември 2023 г.;
- Обучение по Европейско дружествено право – организиран от ЕМСО в гр. Брюксел, Белгия - декември 2023 г.;
- English course for Leaders, LI/2024/16 в гр. Дюселдорф, Германия - март 2024 г.;
- Курс по английски език - гражданско право в гр. Букурещ, Румъния - април 2024 г.;
- Обучение на съдии координатори по Европейско право в гр. Будапеща, Унгария - май 2024 г.;
- Personal Development and leadership training в гр. Утрехт, Нидерландия - юни 2024 г.;
- EJTN-CR/ 2024/08// THE EPPO: INVESTIGATIONS AND PROSECUTIONS TO FIGHT CRIMES AGAINST THE FINANCIAL INTERESTS OF THE EU в гр. Трир, Германия - юни 2024 г.;
- Webinar: International Cooperation in Criminal Matters Legal framework/Mutual Legal assistance EU and extradition with 3rd countries - септември 2024 г.;
- Implemented within the European Judicial Training Network's Judicial Training program - октомври 2024 г.;
- „Unaccompanied minors as victims or witnesses in organized crime networks“ в гр. Неапол, Италия - ноември 2024 г.;
- Участие в обучение организирано от ЕМСО на тема „Управление на промяната в дигиталната ера за ръководители в съдебната система в гр. Никозия, Кипър- март 2025 г.;
- Заключителна конференция на тема „Непридружени непълнолетни в съдебни процедури“, организирана от Магистратските школи на Франция и Италия, в гр. Париж, Франция - май 2025 г.;
- Онлайн семинар на тема „Методи за съдебно обучение. Методика на онлайн обучението за съдебни обучители“ - организирано от Европейската мрежа за съдебно обучение – 5-6 юни 2025 г.;
- Участие в семинар на ЕК по програма CIVILINK за E-CODEX

	на практика, в гр.Букурещ, Румъния - 30 - 31 октомври 2025 г.; - Участие в семинар на тема „Стратегически съдебни спорове – SLAPP cases“, в гр. Прага, Чехия - 12-14 януари 2026 г. <u>ОТЛИЧИЯ И НАГРАДИ</u> Поощрен на основание чл. 304, ал. 1 във вр. с чл. 303, ал. 2, т. 2, б. „а“ и ал. 3, т. 1 и чл. 303, ал. 4 от Закона за съдебната власт и т. 4.1, б. „в“ и т. 4.2, б. „а“ от Правилата за определяне на условията, реда и критериите за поощряване на съдии, прокурори и следователи съдиите - във връзка с изпълнение на Дейност 2 от Инвестиция 1, „Бизнес среда“ в Националния план за възстановяване и устойчивост: „Укрепване, доразвитие и надграждане на „Единната информационна система на съдилищата“, с отличие „личен почетен знак първа степен - златен“ и „парична награда“ в размер на основното месечно възнаграждение, за проявен висок професионализъм и съществен принос при разработването на техническо задание, осъществяването на мониторинг и контрол на изпълнението на предвидените дейности, описани в Приложение 1 - Техническа спецификация към договор ВСС-10823/28.08.2024 г. за проектиране, разработка и внедряване в ЕИСС на Модул „Централизирано разпределение и електронна обработка на заповедни дела, интегриран с ЕПЕП“, включително на подмодул за дефинирането на типови нотификации и за постигнатите високи професионални резултати.
Придобиване статут на несменяемост /дата, решение, по закон/	Решение на СК на ВСС по протокол №11/23.03.2019г. на основание чл.207, ал.1 от ЗСВ
Повишаване на място в по-горен ранг и възнаграждение (последен ранг - решение на ВСС)	Ранг „съдия във ВКС и ВАС“ - решение на СК на ВСС по протокол № 20/24.06.2025 г.
Дата, място и резултати от предходните атестации	Решение на СК на ВСС по протокол №3/06.02.2024 г. комплексна оценка „много добра“.
Период на атестация	02.07.2018 г. – 02.07.2023 г.

Дата: 10.09.2026 г.

Съгласно Заповед № РД-15-336/10.09.2026г,
Съдия в Районен съд - Раднево:

Ростислава Петкова